



# COMUNE DI POGGIBONSI

**ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”**

---

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2024

---



# COMUNE DI POGGIBONSI

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia ANNO 2024



# COMUNE DI POGGIBONSI

## PREMESSA

### Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla direttiva n. 2 del 26.06.2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

### Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione. Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Per le considerazioni successive si è fatto riferimento al format allegato 1 – dati forniti dall'Amministrazione al CUG (PG 8783 del 28/02/2025), parte integrante della presente relazione.



# COMUNE DI POGGIBONSI

La composizione complessiva del personale del Comune di Poggibonsi, alla data del 31 dicembre 2024, è sinteticamente così rappresentata:

- Personale dirigenziale: complessive 5 unità, compreso il Segretario Generale (donna) di cui 1 dirigente a tempo determinato (1U) donna, in cui il genere femminile (3) supera di un'unità quello maschile (2). Nell'anno 2023 il personale Dirigente, compreso il Segretario (donna) era pari a 4 unità di cui 2 donne e 2 uomini.
- Personale non dirigenziale - di ruolo e non di ruolo: complessive 158 unità, di cui 50 Uomini (31,65%) e 108 Donne (68,35%), con 156 unità a tempo indeterminato e 2 unità a tempo determinato;

Nel complesso, pertanto il personale dipendente di ruolo o non di ruolo del comune di Poggibonsi al 31/12/2024 era di 163 unità di cui 52 uomini e 111 donne a fronte dei 159 dipendenti del 2023, di cui 52 uomini e 107 donne. Nel 2024, è rimasto invariato il numero dei dipendenti uomini (52) ed è cresciuto di 4 unità il numero delle dipendenti (da 107 a 111).

Si riscontra inoltre, per entrambi i generi, un'età media ancora piuttosto elevata: per gli uomini il 9,81% (16 a fronte dei 14 del 2023) sul totale complessivo dei dipendenti, si colloca nella fascia anagrafica 41/51 (la metà dei quali assunti da meno di tre anni), il 7,36% ( 12 a fronte dei 13 del 2023) in quella 51/60 ( la maggior parte dei quali in servizio da più di 10 anni) ed il 6,47 (11 a fronte dei 13 del 2023) nella fascia sopra i 60 anni (per lo più in servizio da più di 10 anni). Per le donne la fascia anagrafica 51/60 ( 51 a fronte dei 54 del 2023) è rappresentata per il 31,28% (in grande maggioranza in servizio da più di 10 anni), per il 16,56% (27 dato rimasto invariato rispetto al 2023) quella 41/50 ( per metà in servizio da meno di tre anni e per metà da più di 10 anni) ed infine per il 10,42% ( 17 a fronte dei 16 del 2023) quella sopra ai 60 anni di età (tutte con anzianità di servizio superiore ai 10 anni) . Solo 29 sono complessivamente i dipendenti fino a 40 anni di età, di diverso inquadramento, di cui 16 donne e 13 uomini, che hanno tutti una anzianità di servizio inferiore a 3 anni, tranne 2, di genere femminile, con una anzianità che si colloca tra i 3 ed i 5 anni).

Per quanto concerne i livelli di inquadramento del personale non dirigenziale si riporta di seguito il seguente prospetto esplicativo

| INQUADRAMENTO                                    | UOMINI | DONNE |
|--|--------|-------|
| Impiegati - Area Operatori esperti (Ex. Cat. B)  | 10     | 14    |
| Impiegati - Area Istruttori Ex Cat. C )          | 22     | 53    |
| Funzionari ed Elevate Qualificazioni (Ex Cat. D) | 10     | 26    |
| Operai Area Operatori esperti (Ex. Cat. B)       | 8      | 15    |



# COMUNE DI POGGIBONSI

In riferimento al titolo di studio la maggior parte del personale risulta in possesso del diploma di scuola superiore ( 36 uomini pari al 72% – 52 donne pari al 48,15% sul totale complessivo); il 16% degli uomini ( 8 ) sono in possesso della laurea magistrale o laurea breve, mentre la percentuale sale a 36,11% per le donne ( 39 ) e di queste 12 ( 3 uomini) sono in possesso di specializzazioni e titoli post laurea.

Tutto il personale Dirigente, compreso il Segretario, è in possesso del titolo di studio di laurea magistrale.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Come si evince dalle tabelle dei dati resi noti dall'Amministrazione (format allegato 1 – (PG 8783 del 28/02/2025), è interessante riportare di seguito l'analisi dei dati degli ultimi tre anni legati alla fruizione di congedi parentali e permessi ex L.104/90 suddivisi per genere:

|                             |                            |                            |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Uomini 2022 - permessi 268  | Uomini 2023 - permessi 562 | Uomini 2024 - permessi 730 |
| Donne 2022 - permessi 827,5 | Donne 2023 - permessi 1003 | Donne 2024 - permessi 1840 |

Pur essendo cresciuta nel tempo la richiesta di permessi (congedi parentali e permessi ex L.104/90) da parte dei dipendenti di genere maschile, i dati rilevati mostrano ancora il mantenimento di uno squilibrio di genere.

Emerge infatti che le donne tendono ad instaurare rapporti di lavoro ad orari ridotti (part time orizzontale, verticale o misto) in misura maggiore rispetto agli uomini (10 donne di cui 5 PT orizzontale, 4 PT verticale ed 1 PT misto, a fronte di 2 uomini di cui 1 PT orizzontale ed 1 PT verticale) e si avvalgono maggiormente degli istituti propri per la conciliazione vita/lavoro. Anche la cura dei figli e dei parenti non autosufficienti si confermano a carico della componente femminile come si evince dalla tabella sottostante:

|   | UOMINI          |       | DONNE           |       | TOTALE          |     |
|---|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-----|
|   | Valori assoluti | %     | Valori assoluti | %     | Valori assoluti | %   |
| Numero permessi giornalieri L. 104/92 fruiti    | 97              | 34,40 | 185             | 65,60 | 282             | 100 |
| Numero permessi orari (n. ore) L. 104/92 fruiti | 505             | 31,82 | 1082            | 68,18 | 1587            | 100 |
| Numero permessi giornalieri L.                  | 71              | 13,79 | 444             | 86,21 | 515             | 100 |



# COMUNE DI POGGIBONSI

|  |     |       |      |       |     |     |
|--|-----|-------|------|-------|-----|-----|
| per congedi parentali fruiti                       |     |       |      |       |     |     |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 57  | 30,65 | 129  | 69,35 | 186 | 100 |
| <b>TOTALE</b>                                      | 730 |       | 1840 |       |     |     |
| % sul personale complessivo                        |     | 31,90 |      | 68,10 |     | 100 |

Oltre ai permessi previsti dalla normativa vigente (congedi parentali e congedi ex L.104/90), il Comune di Poggibonsi già da diverso tempo mette a disposizione dei dipendenti forme di flessibilità oraria della prestazione lavorativa che rispondono alla logica di conciliazione vita/lavoro. Fanno eccezione alcuni servizi, quale ad esempio la Polizia Municipale, in cui la flessibilità oraria mal si concilia con la tipologia di servizio prestato.

Per quanto concerne il lavoro agile, il Comune di Poggibonsi lo ha sperimentato per la prima volta nell'anno 2020, per far fronte alla pandemia da COVID-19. Oltre a ricorrere alla sua attivazione nella modalità emergenziale per garantire la continuità dell'attività amministrativa e dei servizi, ha adottato un apposito "Regolamento per la disciplina del lavoro agile" per l'applicazione oltre l'emergenza.

L'Ente ha poi deciso di adottare il Piano Operativo del Lavoro Agile quale sezione staccata del Piano degli Obiettivi e della Performance 2021-2023 e 2022-2024 ed in ultimo all'interno del P.I.A.O. 2023/2025 e 2024/2026.

Il lavoro agile nel 2024 è stato svolto da 4 donne e 0 uomini: nello specifico 3 donne erano dipendenti del Comune di Poggibonsi e una in comando da altro ente. Il totale dei giorni complessivi di lavoro agile nel 2024 è stato di 123 giorni.

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

### a) Piano Triennale di Azioni Positive

Il Piano Azioni Positive anno 2024 è stato redatto dopo attenta analisi del monitoraggio delle azioni realizzate nel 2023. Con determinazione n. 99/AG del 23/10/2023 l'Amministrazione ha proceduto al rinnovo della composizione del Comitato Unico di garanzia per scadenza di mandato ed alla conseguente individuazione dei nuovi componenti (effettivi e supplenti) rappresentanti dell'Amministrazione stessa e designati dalle OO.SS. E' risultato opportuno dunque, in questa fase, oltre che mantenere la continuità di alcune azioni ritenute essenziali, dare nuovo impulso alla conoscenza delle funzioni del Comitato, valorizzando, nella misura massima possibile, anche il suo ruolo consultivo, propositivo e di verifica, promuovendo la più ampia diffusione del Piano di Azioni Positive tra le lavoratrici ed i lavoratori, legando le azioni del PAP a specifici obiettivi di performance e garantendo ai componenti del CUG una adeguata formazione sul ruolo e sulle tematiche di interesse.



# COMUNE DI POGGIBONSI

## a1) Rendicontazione Piano Azioni Positive - Anno 2024

(contenuto nel PIAO di Ente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.35 del 13/02/2024 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 271 del 12/11/2024)

### **MACRO AZIONE 1 - PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL CUG E DIFFUSIONE DEL PAP**

#### **Azione 1.a: Aggiornamento e popolamento della pagina web dedicata al CUG e divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati**

| Anno: | Attività:   | Monitoraggio/Indicatori  |
|-------|---|--|
| 2024  | Continuo aggiornamento della sezione CUG del sito istituzionale e realizzazione incontri con i dipendenti | Monitoraggio semestrale per individuare possibili migliorie e rendere più incisiva l'attività di informazione garantendo il 100% dei contenuti aggiornati ed almeno 2 incontri con il personale dipendente |

#### **ESITI MONITORAGGIO**

Nel corso del 2023 è stato completato, nel rispetto della tempistica prevista, il restyling del sito istituzionale dell'Ente, nel cui contesto è presente una apposita sezione dedicata al CUG accessibile al seguente link: [https://www.comune.poggibonsi.si.it/it/organizational\\_unit/cug-comitato-unico-di-garanzia](https://www.comune.poggibonsi.si.it/it/organizational_unit/cug-comitato-unico-di-garanzia). La pagina web costituisce uno spazio condiviso per accedere a notizie di interesse generale ed informazioni sulle attività del CUG dirette a tutte le/i dipendenti. Nel corso del 2024 sono stati aggiornati i riferimenti del CUG, riportando l'insieme delle competenze affidate a tale organo, dando spazio e visibilità alla mail dedicata (cug@comune.poggibonsi.si.it, costantemente monitorata dai membri CUG) a disposizione di tutto il personale dipendente ed al Piano di Azioni Positive per il triennio 2024/2026. Nel corso del 2024 sono stati inoltre realizzati dal CUG n. 7 incontri itineranti nelle varie sedi istituzionali, in modo da garantire la massima partecipazione da parte di tutto il personale dipendente; durante gli incontri, oltre a rilanciare la centralità della mail dedicata, è stata data massima diffusione all'attività del CUG, restituendo i risultati delle iniziative realizzate nell'anno 2024 ed acquisendo pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti sulle nuove iniziative da realizzare nell'anno 2025 e seguenti.

#### **NOTA CUG**

Il CUG conferma la rilevanza di tali iniziative di aggiornamento e di incontro e ritiene essenziale che siano mantenute e se possibile implementate negli anni a seguire

#### **Azione 1.b: Formazione dei componenti CUG sulle tematiche proprie del ruolo e nello specifico sulla discriminazione, sulla valorizzazione delle diversità e sulla violenza di genere**

| Anno: | Attività:   | Monitoraggio/Indicatori  |
|-------|---|--|
| 2024  | Realizzazione percorsi formativi per il personale dipendente e per i componenti CUG | Verifica esito dell'attività svolta a fine 2024<br><br>n. 1 percorso formativo per tutto il personale dell'Ente sulle tematiche richiamate<br><br>n. 2 percorsi formativi per i componenti CUG ( di cui 1 su ruolo e compiti del Comitato) |

#### **ESITI MONITORAGGIO**

Tenuto conto che con determinazione n. 99/AG del 23/10/2023 l'Amministrazione ha proceduto al rinnovo della composizione del Comitato Unico di garanzia per scadenza di mandato ed alla conseguente individuazione dei nuovi componenti (effettivi e supplenti), è stato realizzato un apposito programma formativo in video lezioni per i componenti del CUG, offerto dalla Synergia Academy ed articolato nei seguenti tre moduli :



# COMUNE DI POGGIBONSI

Modulo 01 - Il Comitato Unico di Garanzia – Composizione, compiti, funzionamento  
Modulo 02 - Il Comitato Unico di Garanzia – Cosa fa?

Modulo 03 - Il Comitato Unico di Garanzia – Promuovere pari opportunità ed efficienza  
Il CUG ha inoltre partecipato a due incontri formativi inerenti il progetto finanziato dall'UNAR (UFFICIO NAZIONALE ANTIDISCRIMINAZIONI), curato da Arcigay – Rete Formazione e da Atelier Vantaggio Donna, grazie al quale il Centro Pari Opportunità Valdelsa ha attivato un nuovo servizio di ascolto specialistico per i soggetti della comunità LGBTQIA+\* che si chiama Spazio Sicuro. Gli incontri formativi, rivolti alla Rete Altavaldesa, hanno avuto la primaria finalità di far conoscere questo servizio utile alle persone e alle organizzazioni, e in parallelo quello di sensibilizzare sul tema, dipendenti dei comuni, forze dell'ordine, personale socio sanitario, volontari di associazioni e docenti.

Non è stato invece possibile per il 2024 per ragioni organizzative, realizzare un percorso formativo per i membri CUG e per tutto il personale dipendente sulle tematiche della violenza di genere. In tema di violenza di genere, in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", oltre che promuovere sulla home page del sito istituzionale il calendario delle numerose iniziative costruite insieme a tante realtà del territorio, anche a beneficio informativo di tutto il personale dipendente, è stato affisso al balcone del palazzo comunale uno striscione rosso per dire stop alla violenza di genere, per promuovere il numero 1522 - il numero da chiamare in caso di violenza e stalking attivo 24h su 24 - per ribadire che Poggibonsi è Città con le donne.

## NOTA CUG

Il CUG prende atto della formazione svolta dai propri componenti e ritiene essenziale che la tematica della violenza di genere debba essere ripresa nel 2025 e seguenti per garantire una maggiore sensibilizzazione sulla specifica tematica anche attraverso percorsi formativi su violenza e molestie in ambito lavorativo e con il miglioramento della conoscenza dei servizi della Rete antiviolenza e delle infrastrutture pubbliche esistenti. Il Cug ha garantito la propria partecipazione agli eventi organizzati in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" ritenendo le iniziative realizzate molto importanti ed auspicando una sempre maggiore partecipazione da parte di tutto il personale dipendente e della cittadinanza tutta.

## Azione 1.c: Incrementare la valorizzazione del PAP all'interno del Piano della Performance

| Anno: | Attività:   | Monitoraggio/Indicatori  |
|-------|---|--|
| 2024  | Inserire nel Piano della Performance uno specifico obiettivo di Ente inerente la realizzazione delle azioni del PAP | Verifica attività svolte a fine 2024<br><br>n.1 obiettivo di ente inserito nel Piano Performance |

## ESITI MONITORAGGIO

Per garantire una concreta azione di collaborazione nella attuazione del piano delle azioni positive (PAP), da parte di tutte le strutture comunali, il PAP 2024/2026 è stato inserito come obiettivo di Ente, declinando in obiettivi ed indicatori di risultato i suoi contenuti. A fronte di ciascun obiettivo sono stati definiti appositi parametri per rilevare il grado di realizzazione degli stessi. Costituendo obiettivo di Ente, ciascun dipendente, in relazione al proprio ruolo e posizione, ne garantisce e ne ha garantito nel 2024, la piena realizzazione.

## NOTA CUG

Il CUG conferma la rilevanza di tale iniziativa ritenendo necessario mantenerla nell'anno 2025 e seguenti

## Azione 1.d: Questionario di autovalutazione

| Anno: | Attività:   | Monitoraggio/Indicatori         |
|-------|---|---------------------------------|
| 2024  | Somministrazione questionario a tutto il personale dipendente | Verifica esito del questionario |

## ESITI MONITORAGGIO



# COMUNE DI POGGIBONSI

Sempre in un'ottica di promozione e diffusione del PAP e di "allineamento" alle reali esigenze, nel 2024 è stato somministrato a tutto il personale dipendente un questionario di autovalutazione sul modello proposto dalla Consigliera di Parità. Al questionario ha risposto il 53% dei dipendenti. Dall'esame delle risposte alle 30 affermazioni contenute nel questionario è emerso che:

- occorre rafforzare il sistema informativo sulle tematiche delle pari opportunità, dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e sul sistema di tutela in caso di discriminazioni;
- occorre rafforzare il piano formativo del personale, mappando le competenze ed analizzando bisogni rilevati;
- occorre valutare possibili margini di miglioramento in tema di orario di lavoro;
- occorre procedere ad effettuare un'indagine specifica sulla condizione lavorativa dei dipendenti per promuovere il benessere organizzativo.

## NOTA CUG

Il CUG conferma la necessità di riprendere e sviluppare nel triennio 2025/2027 le tematiche emerse nel questionario di autovalutazione.

## MACRO AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

### Azione 2.a: Supportare l'accompagnamento al lavoro per le assenze a lungo termine

| Anno: | Attività:  | Monitoraggio/Indicatori  |
|-------|--|--|
| 2024  | Favorire il reinserimento del personale assente per lungo tempo con formazione e affiancamento | Verifica a fine anno delle iniziative in tal senso intraprese<br><br>Somministrazione di 1 questionario a Dirigenti e Responsabili dei Servizi |

## ESITI MONITORAGGIO

A fine 2024 è stato somministrato ai Dirigenti ed ai Responsabili dei Servizi un questionario per rilevare, tra gli altri argomenti, quali azioni e misure fossero state concretamente adottate per favorire il reinserimento di dipendenti assenti per lungo periodo per motivi personali/familiari o di salute. Dal questionario è emerso che tale condizione (assenza prolungata) non ha riguardato tutti i settori/servizi dell'Ente, ma solo alcuni di essi. I Dirigenti o Responsabili di servizi in cui tale condizione si è effettivamente realizzata, hanno indicato come misure adottate l'affiancamento ad opera di altro personale dell'ufficio, la formazione su specifiche materie oggetto di novità normativa, la gestione di orari di lavoro personalizzati o di periodi di smart working concordati con il/la dipendente, per una migliore conciliazione delle esigenze personali e lavorative, una organizzazione concordata delle ferie e permessi, con rientro ad orario ridotto. In ogni caso, anche qualora non si fossero effettivamente realizzate tali situazioni, cioè non si fossero configurate assenze di lungo periodo, è stato chiesto ai destinatari del questionario quali misure avrebbero ritenuto utile adottare per garantire al/alla proprio/a dipendente un supporto ed un accompagnamento nel rientro. Anche in questo caso, affiancamento, aggiornamento/formazione ed informazione sono state le misure suggerite.

## NOTA CUG

Il CUG conferma l'importanza di mantenere anche per il 2025 e seguenti l'azione in esame, ritenendo inoltre valida la modalità di rilevazione delle iniziative intraprese dal personale Dirigenziale o comunque avente compiti di responsabilità.

### Azione 2.b: Rischio da stress lavoro correlato

| Anno: | Attività:  | Monitoraggio/Indicatori  |
|-------|--|--|
| 2024  | Aggiornamento della Valutazione preliminare del rischio da stress lavoro correlato | Verifica dei risultati della valutazione e monitoraggio a fine anno 2024 e seguenti delle eventuali misure di miglioramento adottate<br><br>Documento di valutazione preliminare del rischio |

## ESITI MONITORAGGIO



# COMUNE DI POGGIBONSI

Nel corso dell'anno 2024 è stato avviato il percorso di aggiornamento della valutazione preliminare del rischio da stress lavoro correlato attraverso la compilazione delle check list di contesto e contenuto del lavoro, utili alla predisposizione della valutazione del rischio che è stata conclusa a cura dell'RSPP e del medico competente a dicembre 2024 ed il documento è stato predisposto entro la fine del suddetto mese, motivo questo che non ha permesso una analisi approfondita dei contenuti entro l'anno 2024.

## NOTA CUG

Il CUG ritiene necessario mantenere nel 2025 una analisi approfondita dei contenuti della valutazione effettuata e del relativo documento prodotto, raccomandando, qualora dall'esame ne derivi l'esigenza, l'adozione delle misure necessarie per la riduzione del rischio.

### Azione 2.c: Tutorial e tutori per procedure digitali

| Anno: | Attività:  | Monitoraggio/Indicatori  |
|-------|--|--|
| 2024  | Predisposizione di video tutorial o l'attivazione di una figura di supporto per garantire abilità e competenze digitali a tutto il personale | Verifica attività svolte a fine 2024<br><br>Almeno 2 tutorial realizzati sui bisogni rappresentati |

## ESITI MONITORAGGIO

Da un confronto con il Servizio Sistemi Informatici non sono emerse particolari criticità in tema di abilità e competenze digitali da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, che abbiano richiesto l'attivazione di video tutorial o figure di supporto, volti a superare eventuali carenze o divari nei/nelle dipendenti in tema di trasformazione digitale dei processi dell'Ente. Il tema specifico è stato anche oggetto di confronto con gli stessi dipendenti, nel contesto degli incontri itineranti che il Cug ha promosso e realizzato nel 2024; in tale ambito tutti i lavoratori sono stati invitati a segnalare tramite la mail dedicata (cug@comune.poggibonsi.si.it) eventuali argomenti o materie sulle quali incentrare nel triennio l'attività di tutoraggio. Nel 2024, il passaggio ad un nuovo sistema di protocollo digitale e di gestione documentale dell'Ente, è stato supportato da percorsi formativi e da una wiki dettagliata per imparare ad utilizzare al meglio lo specifico programma.

## NOTA CUG

Il CUG ritiene necessario mantenere nel triennio 2025/2027 l'azione, seppur in un più generale contesto di adeguamento delle competenze e del rafforzamento del piano formativo del personale, secondo i bisogni che verranno segnalati dal personale o dal servizio CED

### Azione 2.d: Formazione sul tema della gestione delle relazioni difficili con l'utenza esterna

| Anno: | Attività:   | Monitoraggio/Indicatori   |
|-------|---|---|
| 2024  | Realizzazione di un percorso formativo per il personale di front office che opera in ambienti di lavoro particolarmente esposti a situazioni di conflittualità ed a diretto contatto con i cittadini (URP, PM, Tributi ecc) | Verifica dei percorsi formativi attivati a fine 2024<br><br>30% del personale destinatario (2024) – 100% nel triennio |

## ESITI MONITORAGGIO

A causa di una sovrapposizione di corsi ed indisponibilità della docente, non è stato possibile realizzare nel 2024, la specifica attività formativa rivolta ai lavoratori e lavoratrici che svolgono attività maggiormente esposte a conflittualità con il pubblico, per offrire strumenti ed acquisire competenze per la gestione delle "utenze difficili".

## NOTA CUG

Il CUG prende atto e rinvia l' attività prevista all'annualità 2025 e seguenti, visto il forte interesse manifestato dal personale nel corso degli incontri itineranti avvenuti nel 2024.



# COMUNE DI POGGIBONSI

## MACRO AZIONE 3: MANTENIMENTO OBIETTIVI IN CONTINUITÀ E CONSOLIDAMENTO DELLE BUONE PRATICHE

### Azione 3.a: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

| Anno: | Attività:   | Monitoraggio/Indicatori  |
|-------|---|--|
| 2024  | Garantire la parità di genere nella composizione delle commissioni di Concorso ed impegno a non introdurre nelle selezioni requisiti fisici discriminatori delle naturali differenze di genere. | Verifica esito dell'attività svolta a fine 2024<br><br>50% di presenza di ciascun genere |

#### ESITI MONITORAGGIO

Nella composizione delle 9 commissioni di concorso dell'anno 2024 è stata rispettata la parità di genere con il 55,56% di componenti femminili a fronte del 44,44% di componenti maschili. La Presidenza delle commissioni, ha visto tuttavia una netta predominanza della componente maschile in 7 su 9 procedure di selezione, condizione questa determinata, in larga misura, dalla natura dei concorsi banditi che vedono come Dirigente di Area, che in base al Regolamento di organizzazione assume la carica di presidente, un uomo. Nelle selezioni del personale, non sono stati introdotti requisiti fisici discriminatori delle naturali differenze di genere. Analoghi principi di pari opportunità sono stati garantiti anche per quanto riguarda la nomina di altri organismi collegiali interni al comune, osservando il principio di equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

#### NOTA CUG

Il CUG prende atto e ritiene che l'azione vada mantenuta nell'anno 2025 e seguenti

### Azione 3.b: Conciliazione e flessibilità orarie. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemporaneando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo degli strumenti e istituti previsti conciliandoli con le esigenze lavorative e organizzative.

| Anno: | Attività:                             | Monitoraggio/Indicatori   |
|-------|---------------------------------------|---|
| 2024  | Mantenere le buone pratiche acquisite | Verifica esito dell'attività svolta a fine 2024<br><br>Trasformazione contratti di lavoro 2% (in relazione alle richieste pervenute)<br><br>Mantenimento del 100% della flessibilità in entrata/uscita compatibilmente con la tipologia di servizio reso all'utenza |

#### ESITI MONITORAGGIO

Nel corso dell'anno 2024, su richiesta dei/delle dipendenti sono stati mantenuti i contratti di part time (orizzontale, verticale e misto) che hanno interessato in totale 12 dipendenti di cui 2 uomini e 10 donne. Non sono pervenute nuove richieste di trasformazione del contratto di lavoro da TP a PT. E' stata altresì mantenuta la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, compatibilmente con le esigenze organizzative di particolari servizi ( URP, Polizia Municipale e insegnanti, educatori ed



# COMUNE DI POGGIBONSI

esecutori cioè tutti i soggetti coinvolti in servizi al cittadino). E' stata infine mantenuta la definizione di specifiche forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, nonché il lavoro agile, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, garantendo la massima attenzione nei confronti dei c.d. lavoratori fragili e cioè quei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso di certificazione, rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Tra i lavoratori fragili sono ricompresi anche i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992).

## NOTA CUG

Il CUG prende atto e ritiene che l'iniziativa vada mantenuta nell'anno 2025 e seguenti

### Azione 3 c: Mantenere contatti con C.P.O. (Centro Pari Opportunità) e con gli altri C.U.G. della zona Altaveldelsa

| Anno: | Attività:        | Monitoraggio/Indicatori                         |
|-------|------------------|---|
| 2023  | Rimanere in rete | Verifica esito dell'attività svolta a fine 2023 |

## ESITI MONITORAGGIO

Il lavoro di rete sulle tematiche di genere con il CPO è stato pienamente manutenuto ed è su promozione proprio del CPO che è stato organizzato il percorso formativo su "Spazio Sicuro" rivolto alla rete ed ai dipendenti in essa coinvolti, a cui ha partecipato anche il CUG, per favorire un approccio inclusivo e diffondere l'informazione sul nuovo servizio di ascolto specialistico per i soggetti della comunità LGBTQIA+. Riguardo al mantenere contatti zonali tra i CUG, nel 2024 il Cug del Comune di Poggibonsi ha partecipato alla tavola rotonda a più voci, organizzata nel contesto del Convegno "LAVORO, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE. UN CERCHIO CHE SI CHIUDE?". Il Convegno ha rappresentato il momento di restituzione del lavoro svolto dalla Consigliera di Parità provinciale durante i suoi due mandati ed è nato con la precisa volontà di condividere con il territorio ciò che in questi anni è stato sviluppato per valorizzare e promuovere le pari opportunità, in particolare attraverso i Piani di Azioni Positive, i PIAO, nonché i Comitati Unici di Garanzia e la Certificazione di Parità, che sono poi aspetti diversi del medesimo tema sui quali, attraverso il lavoro e la sinergia con il territorio, sono stati ottenuti positivi risultati. Il Convegno si è focalizzato sui PAP (Piani di Azione Positive), sulla certificazione della parità di genere e sui CUG (Comitati Unici di Garanzia), attraverso la voce delle e dei diretti protagonisti, che utilizzano tali strumenti, ognuno nel proprio ambito di competenza, per sostenere quella trasformazione culturale necessaria per la riduzione del gender gap e il superamento degli stereotipi di genere nelle organizzazioni di lavoro.

## NOTA CUG

Il CUG ritiene che l'iniziativa vada mantenuta nell'anno 2025 e seguenti

### Azione 3.d: "Incrementare i momenti di briefing e condivisione all'interno dei singoli Settori – attivare una cultura della gentilezza"

| Anno: | Attività:  | Monitoraggio/Indicatori  |
|-------|--|--|
| 2024  | Proporre attraverso la Conferenza dei Dirigenti e, come singoli, all'interno dei singoli Settori la costruzione di momenti di briefing | Verifica esito del questionario a fine 2024<br><br>Somministrazione questionario ai Dirigenti e Responsabili dei Servizi per analizzare le iniziative intraprese |

## ESITI MONITORAGGIO

L'indagine conoscitiva svolta a fine 2024 in collaborazione con i Dirigenti ed i Responsabili dei Servizi attraverso la somministrazione di un questionario, ha riguardato anche le attività/azioni intraprese dagli uffici per garantire momenti di incontro e confronto tra dipendenti e responsabili. L'esame dei risultati del questionario ha evidenziato che, la pratica dei briefing è ampiamente diffusa



# COMUNE DI POGGIBONSI

e ricorrente in qualsiasi struttura; gli incontri riguardano in prevalenza l'organizzazione del lavoro, la condivisione delle tematiche inerenti aggiornamenti tecnologici/normativi, il piano della performance, nonché la gestione di situazioni critiche o conflittuali. Con lo stesso questionario, si è voluto anche indagare in ordine allo stile comunicativo e direzionale assunto da ciascun responsabile nella gestione del proprio personale ( prevale lo stile comunicativo "assertivo" e lo stile direzionale/manageriale "affiliativo", intendendosi per tale una persona che promuove l'armonia all'interno del team incoraggiando l'inclusione e risolvendo i conflitti). Questo risultato è del tutto coerente con quanto emerge in merito alle "metodologie" che ciascun responsabile ha promosso od utilizza all'interno della propria struttura per garantire l'attivazione di una cultura della gentilezza: ascolto, comprensione ed "esempio", sono state le risposte aperte maggiormente valorizzate. L'esito del questionario sarà messo a confronto con i dati che emergeranno nell'ambito di una indagine sul personale dipendente che verrà realizzata nel 2025, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo.

## NOTA CUG

Il CUG ritiene che l'iniziativa vada mantenuta nell'anno 2025 e seguenti

### Azione 3.e: "Mantenimento di una casella e-mail CUG dedicata alle lavoratrici ed ai lavoratori"

| Anno: | Attività:  | Monitoraggio/Indicatori   |
|-------|--|---|
| 2024  | Mantenere attiva e monitorare la casella e-mail dedicata al CUG a disposizione del personale | Monitoraggio trimestrale per la verifica dell'utilizzo e la valutazione dei dati emersi<br><br>% di utilizzo - almeno 20% |

## ESITI MONITORAGGIO

All'inizio dell'anno 2023 è stata creata una casella mail dedicata ( cug@comune.poggibonsi.si.it) controllata una volta a settimana da parte dei componenti del C.U.G. e finalizzata a rendere immediatamente disponibile per tutto il personale un punto di accesso digitale per segnalare eventuali problematiche per la presa in carico da parte del CUG. Nel corso del 2024 la casella è stata monitorata dai componenti CUG verificando un utilizzo molto limitato per non dire assente della casella stessa. Per questo motivo la casella è stata "rilanciata" durante gli incontri itineranti presso le varie sedi istituzionali, appurando, in tale contesto, che molti dipendenti ne ignoravano l'esistenza. Dopo questi momenti di incontro, seppur ancora in modo limitato, la casella ha cominciato ad essere utilizzata, anche per l'invio di proposte o suggerimenti che non erano emersi negli incontri in presenza.

## NOTA CUG

Il CUG evidenzia che l'effettiva consultazione da parte del personale è ancora limitata, tant'è che ritiene dover programmare per il 2025 nuove iniziative di incontro per rafforzare consapevolezza del personale dipendente circa gli strumenti di contatto esistenti.

### a2) Piano Azioni Positive - Anno 2025

(contenuto nel PIAO di Ente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.58 del 04/03/2025)

#### MACRO AZIONE 1: RAFFORZARE IL SISTEMA INFORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEI DIRITTI DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI E SUL SISTEMA DI TUTELA IN CASO DI DISCRIMINAZIONI, MIGLIORANDO AL CONTEMPO L'INFORMAZIONE E LA VISIBILITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA E LA DIFFUSIONE DEL PAP

Azione 1.a: Aggiornamento e popolamento della pagina web dedicata al CUG e divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati

Azione 1.b: Incrementare la valorizzazione del PAP all'interno del Piano della Performance



# COMUNE DI POGGIBONSI

Azione 1.C: Questionario di autovalutazione

## **MACRO AZIONE 2: PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Azione 2.a: Indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo

Azione 2.b: Supportare l'accompagnamento al lavoro per le assenze a lungo termine

Azione 2.c: Attivazione di un supporto psicologico specialistico e mirato per gli operatori della Polizia Municipale

Azione 2.d: Analisi del documento di valutazione stress lavoro correlato e adozione misure di contrasto

Azione 2.e: Rafforzare il piano formativo del personale, mappando le competenze, analizzando bisogni rilevati e promuovendo le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale

Azione 2.f: Formazione sul tema della gestione delle relazioni difficili con l'utenza esterna

## **MACRO AZIONE 3: CONTRASTARE QUALUNQUE FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

Azione 3.a: Formazione sulla prevenzione di violenze e molestie sui luoghi di lavoro

## **MACRO AZIONE 4: MANTENERE GLI OBIETTIVI IN CONTINUITÀ E CONSOLIDARE LE BUONE PRATICHE**

Azione 4.a: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

Azione 4.b: Conciliazione e flessibilità orarie. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemporaneo le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo degli strumenti e istituti previsti, conciliandoli con le esigenze lavorative e organizzative.

Azione 4.c: Mantenere contatti con C.P.O. (Centro Pari Opportunità) e con gli altri C.U.G. della zona Altaveldelsa

Azione 4.d: "Incrementare i momenti di briefing e condivisione all'interno dei singoli Settori – attivare una cultura della gentilezza".



# COMUNE DI POGGIBONSI

Azione 4.e: "Mantenimento di una casella e-mail CUG dedicata alle lavoratrici ed ai lavoratori"

**b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione** (riferimento tabella 1.11 – format allegato 1)

Non si rileva la suddivisione per inquadramento, ma solo quella per genere rapportato all'età e alla tipologia di formazione. Si conferma, in considerazione anche della spiccata componente femminile all'interno dell'ente, una maggiore partecipazione delle donne alla formazione, attestata a circa il doppio degli uomini, in termini di ore di formazione fruite, con una ripartizione del 34,42% di uomini rispetto al restante 65,58% di donne. Per la formazione nel 2024 la spesa è stata di €. 5.526,00

Non sono pervenuti dati in merito alle schede di valutazione poiché alla data della stesura della presente relazione il processo di valutazione 2024 è ancora in corso.

**c) Adozione bilancio di genere**

L'Amministrazione comunale non ha provveduto all'adozione del Bilancio di Genere, la cui redazione è invece prevista per il 2025.

**d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale** (riferimento tabella 1.8 – format allegato 1).

Nella composizione delle 9 commissioni di concorso dell'anno 2024 è stata rispettata la parità di genere con il 55,56% di componenti femminili a fronte del 44,44% di componenti maschili. La Presidenza delle commissioni, ha visto tuttavia una netta predominanza della componente maschile in 7 su 9 procedure di selezione, condizione questa determinata, in larga misura, dalla natura dei concorsi banditi che vedono come Dirigente di Area, che in base al Regolamento di organizzazione assume la carica di presidente, un uomo.

**e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)** (riferimento tabella 1.5 – format allegato 1)

Il divario economico retributivo evidenzia un modesto svantaggio per la componente femminile, solo nelle aree inferiori, mentre il trend si inverte per le figure apicali, dove la retribuzione netta media è più alta per il personale di genere femminile rispetto a quello maschile ed è così riassunto di seguito nella tabella di dettaglio:

| Inquadramento | UOMINI                   | DONNE                    | Divario economico per livello  |   |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--|---|
| Qualifica     | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori assoluti divario economico per livello – uomini rispetto alle | % |



# COMUNE DI POGGIBONSI

|  |           |           | donne      |        |
|--|-----------|-----------|------------|--------|
| Dirigenti  | 63.737,97 | 73.002,62 | - 9.264,65 | -14,53 |
| Impiegati - Area Operatori esperti (Ex. Cat. B)  | 23.024,58 | 22.541,06 | 482,52     | 2,10   |
| Impiegati - Area Istruttori Ex Cat. C )          | 25.408,74 | 24.858,03 | 550,71     | 2,16   |
| Funzionari ed Elevate Qualificazioni (Ex Cat. D) | 29.063,03 | 29.120,46 | -57,43     | -0,19  |
| Operai Area Operatori esperti (Ex. Cat. B)       | 20.942,77 | 20831,70  | 111,07     | 0,53   |

Le posizioni di responsabilità EQ risultano assegnate in maniera preponderante a personale di genere femminile e così per l'88,89% e nello specifico, in termini numerici, a fronte di 1 solo uomo, sono presenti 8 donne in posizioni di responsabilità EQ.

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nell'anno 2024 è avviato il percorso di aggiornamento della valutazione preliminare del rischio da stress lavoro correlato attraverso la compilazione delle check list di contesto e contenuto del lavoro, utili alla predisposizione della valutazione del rischio che è stata conclusa a cura dell'RSPP e del medico competente a fine dicembre dell'anno di riferimento della presente relazione. Per questo motivo, non è stato possibile procedere ad una analisi approfondita del suddetto documento e definire le eventuali misure correttive da adottare, tant'è che questa azione (Azione 2.d: Analisi del documento di valutazione stress lavoro correlato e adozione misure di contrasto), è stata inserita nel PAP 2025 nell'ambito della macro azione "Promuovere il benessere organizzativo", unitamente ad una indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo (Azione 2.a) da effettuarsi tramite somministrazione di apposito questionario.

L'esame dei contenuti del documento di valutazione potranno costituire, nel confronto con i suddetti soggetti deputati (RSPP, Medico Competente RLS), futuri aggiornamenti del Piano di azioni Positive nel triennio di riferimento.

Nella organizzazione del comune di Poggibonsi non risultano costituite, ad oggi, specifiche strutture di supporto quali circoli di ascolto, sportelli di ascolto o counselling, ma è prevista l'attivazione, nel corso del 2025, di un servizio di supporto psicologico specialistico mirato per gli operatori della Polizia Municipale, per aiutarli a superare eventi e situazioni di forte impatto stressogeno, come il rilievo di un incidente stradale mortale, un intervento per TSO, il soccorso in una maxi-emergenza o fenomeni di aggressione personale.

In tema di adozione di specifici codici da parte dell'Ente, si specifica che risulta adottato un Codice di comportamento speciale del Comune di Poggibonsi aggiornato al DPR 81/2023, approvato con Deliberazione G.C. n. 298 del 03/12/2024 ed in vigore dal 1° gennaio 2025, mentre non sono previsti né un codice etico, né un codice di condotta.



# COMUNE DI POGGIBONSI

Al fine di prevenire condizioni di disagio lavorativo, sono state adottate misure per favorire il reinserimento lavorativo di personale assente per lungo periodo per motivi personali/familiari o di salute. Come è emerso dal questionario somministrato a fine anno 2024 a Dirigenti e Responsabili di Servizio, non tutti i Settori sono stati interessati da tale condizione e nei casi in cui si sono verificate assenze di lungo periodo, le principali misure sono consistite nell'affiancamento ad opera di altro personale dell'ufficio, la formazione su specifiche materie oggetto di novità normativa, la gestione di orari di lavoro personalizzati o di periodi di smart working concordati con il/la dipendente, per una migliore conciliazione delle esigenze personali e lavorative, una organizzazione concordata delle ferie e permessi, con rientro ad orario ridotto. Inoltre, per colmare eventuali gap legati ad abilità e competenze digitali da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, era prevista una specifica azione consistente nella realizzazione di video tutorial o figure di supporto volti a superare eventuali carenze o divari nei/nelle dipendenti in tema di trasformazione digitale dei processi dell'Ente. Da un confronto con il Servizio Sistemi Informatici dell'Ente è emerso che non sono state rilevate, né segnalate situazioni critiche ed infatti, il tema specifico è stato anche oggetto di confronto con gli stessi dipendenti, nel contesto degli incontri itineranti che il Cug ha promosso e realizzato nel 2024; in tale ambito tutti i lavoratori sono stati invitati a segnalare tramite la mail dedicata (cug@comune.poggibonsi.si.it) eventuali argomenti o materie sulle quali incentrare nel triennio l'attività di tutoraggio. Peraltro nel 2024, il passaggio ad un nuovo sistema di protocollo digitale e di gestione documentale dell'Ente, è stato supportato da percorsi formativi e da una wiki dettagliata per imparare ad utilizzare al meglio lo specifico programma.

Non sono state rilevate situazioni discriminazione o mobbing.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

I dati risultano reperibili dal Piano Performance 2024 contenuto nel PIAO di Ente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.35 del 13/02/2024 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 271 del 12/11/2024. Al momento della redazione della presente relazione, non risulta ancora compilata la rendicontazione relativa all'anno 2024.

Dall'analisi del documento, si evince anzitutto che, in attuazione dell'Azione 1.c: Incrementare la valorizzazione del PAP all'interno del Piano della Performance del PAP 2024, per garantire una concreta azione di collaborazione nella attuazione del piano delle azioni positive (PAP)", da parte di tutte le strutture comunali, il PAP 2024/2026 è stato inserito come obiettivo di Ente nel Piano Performance 2024, declinando in obiettivi ed indicatori di risultato i suoi contenuti. A fronte di ciascun obiettivo sono stati definiti appositi parametri per rilevare il grado di realizzazione degli stessi. Costituendo obiettivo di Ente, ciascun dipendente, in relazione al proprio ruolo e posizione, ne garantisce e ne ha garantito nel 2024, la piena realizzazione. L'esito sarà valutato in sede di rendicontazione del Piano Performance 2024.

Altri specifici obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione sono la sfida dell'innovazione digitale - misura 1.2 "abilitazione al cloud per le PA locali, che ha coinvolto in modo trasversale tutti i Settori dell'Ente , anche attraverso percorsi formativi per proseguire nel solco della acquisizione di nuove competenze digitali, con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo.



# COMUNE DI POGGIBONSI

## ***SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA***

### **A. OPERATIVITÀ'**

Preso atto della proposta dei componenti rappresentanti l’Amministrazione effettuata dalla Conferenza Permanente dei Responsabili di Settore in data 26/07/2023, nonché del nulla osta espresso in merito dalla G.C. con deliberazione n. 175/2023, il C.U.G. è stato nominato con Provvedimento Dirigenziale n. 99/AG del 23/10/2023. Il Presidente è stato individuato nella Dott.ssa Valentina Pappalardo.

Il CUG non è dotato di un proprio budget annuale. Per gli interventi che determinano un costo per l’Amministrazione, in prevalenza costi di formazione, il Presidente opera attingendo da risorse assegnate al Servizio Personale ed Organizzazione dell’Ente. Qualora si tratti di interventi afferenti all’area di competenza di uno specifico Settore, l’atto di impegno è assunto dal Dirigente competente, come nel caso dell’incarico di redazione del documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato. Molte delle iniziative intraprese sono a costo 0.

Non è prevista una sede fisica per il CUG, che si riunisce nell’ufficio del suo Presidente di turno, ma è dotato di due spazi virtuali: casella e –mail [cug@comune.poggibonsi.si.it](mailto:cug@comune.poggibonsi.si.it) e sezione dedicata sul sito istituzione e accessibile al seguente link:

[https://www.comune.poggibonsi.si.it/it/organizational\\_unit/cug-comitato-unico-di-garanzia](https://www.comune.poggibonsi.si.it/it/organizational_unit/cug-comitato-unico-di-garanzia)

Per lo scambio del materiale informativo con il personale dipendente, il CUG si avvale del supporto del Servizio Personale ed Organizzazione, attraverso la mailing list di tutto il personale ovvero tramite la bacheca aziendale virtuale, presente all’interno dell’Angolo del dipendente. Si rileva come non siano rinvenibili normative di livello locale o circolari che regolamentino i rapporti tra amministrazione e CUG, ma tale organismo ha adottato in data 06/08/2011 un proprio regolamento interno per il suo funzionamento. In particolare, nel corso dell’anno 2024 il CUG si è riunito 5 volte tra aprile e dicembre 2024 per la condivisione dei contenuti della relazione CUG 2023, proposte di aggiornamento del PAP 2023/2025, pianificazione e monitoraggio dell’andamento dello stato di attuazione delle azioni previste nel PAP 2024/2026, predisposizione ed esame degli esiti dei questionari somministrate, organizzazione degli incontri con il personale dipendente. Il CUG non si è avvalso di collaborazioni esterne.

### **B. ATTIVITÀ'**

Si descrive di seguito le attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

#### **POTERI PROPOSITIVI, CONSULTIVI E DI VERIFICA:**

Il C.U.G. nelle sue funzioni propositive e consultive:

- ha predisposto il Piano per le Azioni Positive, gli aggiornamenti, la rendicontazione di quanto attivato per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, dandone la massima diffusione al personale sia attraverso l’inserimento nella bacheca aziendale accessibile da ogni dipendente, sia attraverso incontri mirati itineranti presso le varie sedi aziendali, con l’intento anche di recepire i bisogni dell’utenza di riferimento, sia attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, curandone il costante aggiornamento ed implementazione;



# COMUNE DI POGGIBONSI

- ha monitorato le attività previste nel PAP, assicurandone la realizzazione per quanto possibile;
- ha fornito indicazioni e supporto propositivo e consultivo al personale dirigenziale circa l'attuazione di quanto previsto nel suddetto documento, in particolar modo ha incoraggiato la realizzazione di riunioni creative all'interno di ciascun settore, per condividere la visione e gli obiettivi dell'organizzazione, favorendo il brainstorming, la collaborazione, la condivisione di idee e l'inclusione, nonché per una individuazione condivisa e partecipata del personale particolarmente esposto a situazioni di conflittualità ed a diretto contatto con i cittadini, da formare con l'obiettivo di acquisire competenze comunicative e relazioni migliori, anche in un'ottica di benessere personale ed organizzativo;
- ha supportato, quando possibile e quando i tempi lo hanno reso possibile, tutti i necessari interventi di informazione/formazione ed autorizzazione per l'attivazione di tutto quanto concerne la conciliazione dei tempi di vita e lavoro all'interno degli organismi comunali (RSU; incontri sindacali; conferenze permanenti dei responsabili dei settori; ecc..) a seconda dei diversi contesti e competenze attraverso soprattutto la figura del Presidente C.U.G. presente alle Conferenze dei Responsabili dei Settori e riunioni sindacali;
- ha partecipato attraverso il Presidente alla predisposizione del Codice di comportamento speciale del Comune di Poggibonsi aggiornato al DPR 81/2023, approvato con Deliberazione G.C. n. 298 del 03/12/2024 e del PIAO, soprattutto in riferimento alla predisposizione del piano di fabbisogno di personale e del piano di formazione;
- ha monitorato attraverso i propri componenti all'interno degli organismi comunali un'attenta valorizzazione del personale, anche in un'ottica di genere.
- ha verificato che fossero utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere
- ha verificato che fossero mantenute ed attuate le forme di flessibilità lavorativa in tema di orario di lavoro, laddove possibile in relazione alla tipologia di servizio prestato e che fossero garantite a tutto il personale altre forme di conciliazione vita/lavoro;
- ha partecipato ad incontri formativi ed eventi quali “Spazio Sicuro”, rivolto alla rete antiviolenza ed ai dipendenti in essa coinvolti, per favorire un approccio inclusivo e diffondere l'informazione sul nuovo servizio di ascolto specialistico per i soggetti della comunità LGBTQIA+\*, la tavola rotonda a più voci, organizzata nel contesto del Convegno “LAVORO, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE. UN CERCHIO CHE SI CHIUDA?”, e tutte le iniziative organizzate dal comune di Poggibonsi in occasione della giornata internazionale contro la violenza di genere del 25 novembre
- ha sollecitato il personale dipendente all'utilizzo della casella e-mail dedicata, diffondendone nella misura massima possibile la conoscenza e presidiandone i contenuti.



# COMUNE DI POGGIBONSI

## 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 risulta per lo più di genere femminile ( 3 su 5 Dirigenti donna, e 8 su 9 EQ donna). Il divario economico retributivo evidenzia un modesto svantaggio per la componente femminile, solo nelle aree inferiori, mentre il trend si inverte per le figure apicali, dove la retribuzione netta media è più alta per il personale di genere femminile rispetto a quello maschile. Attenzione è stata mantenuta nel garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sia in fase di costituzione e nomina delle commissioni di concorso, sia nell'assenza dell'inserimento di requisiti discriminatori nei bandi di concorso, che si concretizzano per lo più in una partecipazione numerica superiore delle donne alle procedure selettive, fatta eccezione per i profili di collaboratore professionale (Tecnico manutentivo ed idraulico) per i quali la componente femminile non era rappresentata.

In merito alla flessibilità lavorativa, con riferimento particolare al part-time, ai congedi parentali, ai permessi L.104, ed al lavoro agile, si rileva che tale misura viene usufruita in maniera più elevata dalle donne rispetto agli uomini, considerazione questa che induce a pensare che la cura familiare sia ancora molto affidata alla componente femminile.

In altre parole, l'analisi complessiva dei dati raccolti, evidenzia che all'interno dell'Amministrazione non sono attuate forme di discriminazione, diretta e indiretta, relative 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.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo dei dipendenti è difficile valutare la situazione, rilevando che alcune delle azioni propositive confluite nel PAP non sono state pienamente attuate nel corso dell'anno e la tempistica di redazione del documento di valutazione del rischio di stress lavoro correlato è stata predisposta a fine anno e quindi non è stato possibile esaminarne i risultati ed analizzare le eventuali soluzioni necessarie.

Negli incontri con i/le dipendenti, è emerso invece chiaramente che il tema del benessere organizzativo rivesta un ruolo centrale per il personale, da raggiungersi anche attraverso un forte investimento sul piano formativo di qualità per tutto il personale dipendente in un'ottica di crescita individuale e di gruppo, il miglioramento degli ambienti di lavoro, anche in termini di sicurezza e pulizia e la creazione di strutture di ascolto, quali sportelli di ascolto, counselling, supporto psicologico per aiutare il personale a superare eventi e situazioni di forte impatto stressogeno. E' emerso inoltre il bisogno di migliorare il livello e lo scambio informativo e comunicativo sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, anche attraverso la diffusione di manuali e/o volantini. Questi aspetti saranno ripresi ed approfonditi anche nel questionario sul benessere organizzativo che verrà somministrato al personale nel corso dell'anno 2025.

Il Comitato Unico di Garanzia nel richiamare i singoli passaggi, eventuali criticità ed analisi già esplicitate nel paragrafi precedenti, ritiene quindi opportuno segnalare questi aspetti all'Amministrazione comunale ed alla componente manageriale dell'Ente, al fine di accendere l'attenzione su un tema che risulta fortemente avvertito dal personale.

E' importante continuare a promuovere all'interno dell'Ente il ruolo del C.U.G., garantendo un coinvolgimento sempre più ampio sulle tematiche relative alla gestione del personale, in un'ottica di trasversalità, al fine di poter agire al meglio le proprie funzioni di verifica e propositive.

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

---

ANNO 2024

---

*Tipo di amministrazione: COMUNE DI POGGIBONSI*

*(ENTE LOCALE)*

*SITUAZIONE AL 31.12.2024*

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

| Inquadramento<br>Classi età  | UOMINI      |             |             |             |             | DONNE       |             |              |              |              |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
|  | <30         | da 31 a 40  | da 41 a 50  | da 51 a 60  | > di 60     | <30         | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > di 60      |
| DIRIGENTI  |             |             |             |             | 2           |             |             |              | 2            | 1            |
| IMPIEGATI AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)                       |             | 1           | 3           | 3           | 3           | 1           |             |              | 11           | 2            |
| IMPIEGATI AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C)                              | 4           | 4           | 6           | 5           | 3           |             | 7           | 19           | 21           | 6            |
| IMPIEGATI AREA DEI FUZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX CAT. D) |             | 1           | 5           | 2           | 2           | 1           | 7           | 7            | 9            | 2            |
| OPERAI AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)                          | 2           | 1           | 2           | 2           | 1           |             |             | 1            | 8            | 6            |
| <b>Totale personale</b>  | <b>6</b>    | <b>7</b>    | <b>16</b>   | <b>12</b>   | <b>11</b>   | <b>2</b>    | <b>14</b>   | <b>27</b>    | <b>51</b>    | <b>17</b>    |
| <b>% sul personale complessivo</b>                                 | <b>3,68</b> | <b>4,29</b> | <b>9,81</b> | <b>7,36</b> | <b>6,74</b> | <b>1,22</b> | <b>8,58</b> | <b>16,56</b> | <b>31,28</b> | <b>10,42</b> |

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

| Classi età<br>Tipo Presenza | UOMINI      |             |             |             |             |           |      | DONNE       |             |              |             |             |            |       |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|------------|-------|
|                             | <30         | da 31 a 40  | da 41 a 50  | da 51 a 60  | > di 60     | Tot       | %    | <30         | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60  | > di 60     | Tot        | %     |
| Tempo Pieno                 | 5           | 7           | 16          | 12          | 10          | 50        | 96,1 | 2           | 14          | 25           | 44          | 16          | 101        | 90,99 |
| Part Time >50%              |             |             |             |             | 1           | 1         | 1,92 |             |             | 2            | 7           | 1           | 10         | 9,01  |
| Part Time <50%              | 1           |             |             |             |             | 1         | 1,92 |             |             |              |             |             | 0          | 0     |
| <b>Totale</b>               | <b>6</b>    | <b>7</b>    | <b>16</b>   | <b>12</b>   | <b>11</b>   | <b>52</b> |      | <b>2</b>    | <b>14</b>   | <b>27</b>    | <b>51</b>   | <b>17</b>   | <b>111</b> |       |
| <b>Totale %</b>             | <b>3,68</b> | <b>4,29</b> | <b>9,81</b> | <b>7,36</b> | <b>6,74</b> |           |      | <b>1,22</b> | <b>8,58</b> | <b>16,56</b> | <b>31,2</b> | <b>10,4</b> |            |       |

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

|                                    | UOMINI          |             | DONNE           |             | TOTALE          |     |
|------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-----|
| Tipo Posizione di responsabilità   | Valori assoluti | %           | Valori assoluti | %           | Valori assoluti | %   |
| Posizione Organizzativa- Elevata   | 1               | 11,11       | 8               | 88,89       | 9               | 100 |
| Qualificazione                     |                 |             |                 |             |                 |     |
| <b>Totale personale</b>            | <b>52</b>       |             | <b>111</b>      |             | <b>163</b>      |     |
| <b>% sul personale complessivo</b> |                 | <b>0,61</b> |                 | <b>4,91</b> |                 |     |

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

| Classi età<br>Permanenza nel profilo e livello | UOMINI      |             |              |             |             |           |    | DONNE       |             |              |              |              |            |       |
|--|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-----------|----|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------|
|  | <30         | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60  | > di 60     | Tot       | %  | <30         | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > di 60      | Tot        | %     |
| Inferiore a 3 anni                             | 6           | 7           | 8            | 3           |             | 24        | 48 | 2           | 12          | 12           | 5            |              | 31         | 28,70 |
| Tra 3 e 5 anni                                 |             |             | 2            |             |             | 2         | 4  |             | 2           | 1            | 2            |              | 5          | 4,63  |
| Tra 5 e 10 anni                                |             |             | 1            | 1           | 1           | 3         | 6  |             |             | 1            | 5            |              | 6          | 5,56  |
| Superiore a 10 anni                            |             |             | 5            | 8           | 8           | 21        | 42 |             |             | 13           | 37           | 16           | 66         | 61,11 |
| <b>Totale</b>                                  | <b>6</b>    | <b>7</b>    | <b>16</b>    | <b>12</b>   | <b>9</b>    | <b>50</b> |    | <b>2</b>    | <b>14</b>   | <b>27</b>    | <b>49</b>    | <b>16</b>    | <b>108</b> |       |
| <b>Totale %</b>                                | <b>3,79</b> | <b>4,43</b> | <b>10,12</b> | <b>7,59</b> | <b>5,69</b> |           |    | <b>1,26</b> | <b>8,86</b> | <b>17,08</b> | <b>31,01</b> | <b>10,12</b> |            |       |

**Nota Metodologica** – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

| Inquadramento  |  | UOMINI                   |                          | DONNE  |   | Divario economico per livello |  |
|--|--|--------------------------|--------------------------|--|---|-------------------------------|--|
| Qualifica  |  | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori assoluti divario economico per livello – uomini rispetto alle donne | % |                               |  |
| DIRIGENTI  |  | 63.737,97                | 73.002,62                | -9.264,65  |   | -14,53                        |  |
| IMPIEGATI AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)                       |  | 23.024,58                | 22.541,06                | 483,52   |   | 2,10                          |  |
| IMPIEGATI AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C)                              |  | 25.408,74                | 24.858,03                | 550,71   |   | 2,16                          |  |
| IMPIEGATI AREA DEI FUZIONARIE E ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX CAT. D) |  | 29.063,03                | 29.120,46                | -57,43   |   | -0,19                         |  |
| OPERAI AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)                          |  | 20.942,77                | 20.831,70                | 111,07   |   | 0,53                          |  |

**Nota Metodologica** – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

| Classi età<br>Titolo di studio | UOMINI |            |            |            |         |     |     | DONNE |            |            |            |         |     |   |     |
|--------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|-----|-------|------------|------------|------------|---------|-----|---|-----|
|                                | <30    | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | %   | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |     |
| Laurea                         |        |            |            |            | 2       | 2   | 100 |       |            |            |            | 2       | 1   | 3 | 100 |
| % sul personale complessivo    |        |            |            |            | 40      |     |     |       |            |            |            | 40      | 20  |   |     |

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

| Classi età<br>Titolo di studio     | UOMINI      |             |              |             |             |           |       | DONNE       |             |              |              |              |            |       |      |
|------------------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-----------|-------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------|------|
|                                    | <30         | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60  | > di 60     | Tot       | %     | <30         | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > di 60      | Tot        | %     |      |
| Inferiore al Diploma superiore     |             |             |              | 2           | 1           | 3         | 6,00  |             |             |              |              | 2            | 2          | 4     | 3,70 |
| Diploma di scuola superiore        | 6           | 4           | 11           | 8           | 7           | 36        | 72,00 | 1           | 3           | 9            | 28           | 11           | 52         | 48,15 |      |
| Laurea breve                       |             | 3           |              |             |             | 3         | 6,00  |             | 2           | 4            | 4            |              | 10         | 9,26  |      |
| Laurea                             |             |             | 3            | 1           | 1           | 5         | 10,00 |             | 4           | 9            | 14           | 2            | 29         | 26,85 |      |
| Specializz. post laurea            |             |             |              |             |             |           |       |             |             |              | 1            |              | 1          | 0,93  |      |
| Altri titoli post laurea           |             |             | 2            | 1           |             | 3         | 6,00  | 1           | 4           | 4            | 1            | 1            | 11         | 10,19 |      |
| <b>Totale personale</b>            | <b>6</b>    | <b>7</b>    | <b>16</b>    | <b>12</b>   | <b>9</b>    | <b>50</b> |       | <b>2</b>    | <b>14</b>   | <b>27</b>    | <b>49</b>    | <b>16</b>    | <b>108</b> |       |      |
| <b>% sul personale complessivo</b> | <b>3,80</b> | <b>4,43</b> | <b>10,13</b> | <b>7,59</b> | <b>5,70</b> |           |       | <b>1,27</b> | <b>8,86</b> | <b>17,09</b> | <b>31,01</b> | <b>10,13</b> |            |       |      |

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

| Tipo di Commissione   | UOMINI          |       | DONNE           |       | TOTALE          |     | Presidente<br>(D/U) |
|---|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-----|---------------------|
|   | Valori assoluti | %     | Valori assoluti | %     | Valori assoluti | %   |                     |
| Commissione esaminatrice concorso pubblico per la copertura, a tempo indeterminato e pieno, di n. 3 posti nel profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" – Area degli Istruttori            | 2               | 66,67 | 1               | 33,33 | 3               | 100 | U                   |
| Commissione esaminatrice concorso pubblico per la copertura, a tempo indeterminato e pieno, di n. 4 posti nel profilo professionale di "Istruttore di Vigilanza" – Area degli Istruttori              | 1               | 33,33 | 2               | 66,67 | 3               | 100 | D                   |
| Commissione esaminatrice concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo determinato di personale nel profilo professionale di "Collaboratore Amministrativo" – Area degli operatori esperti   | 2               | 66,67 | 1               | 33,33 | 3               | 100 | U                   |
| Commissione esaminatrice per la copertura, a tempo indeterminato e pieno, di n. 1 posto nel profilo professionale di "Collaboratore Professionale Tecnico Manutentivo" – Area degli operatori esperti | 1               | 33,33 | 2               | 66,67 | 3               | 100 | U                   |
| Commissione di valutazione della selezione per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000  | 1               | 33,33 | 2               | 66,67 | 3               | 100 | D                   |
| Commissione esaminatrice per la copertura, a tempo indeterminato e pieno, di n. 1 posto nel profilo professionale di "Collaboratore Professionale Specializzato Idraulico" – Area degli               | 1               | 33,33 | 2               | 66,67 | 3               | 100 | U                   |

|  |    |       |    |       |    |        |   |
|--|----|-------|----|-------|----|--------|---|
| operatori esperti  |    |       |    |       |    |        |   |
| Commissione esaminatrice per la copertura, a tempo indeterminato e pieno, di n. 1 posto nel profilo professionale di "Insegnante scuola dell'infanzia" – Area dei Funzionari ed elevata qualificazione | 1  | 33,33 | 2  | 66,67 | 3  | 100    | U |
| Commissione esaminatrice concorso per la copertura, a tempo indeterminato e pieno, di n. 1 posto nel profilo professionale di "Istruttore Tecnico" – Area degli "Istruttori"                           | 2  | 66,67 | 1  | 33,33 | 3  | 100    | U |
| Commissione esaminatrice concorso pubblico per esami, per la copertura, a tempo indeterminato e pieno, di n. 1 posto nel profilo professionale di "Specialista Tecnico" – Area dei "Funzionari ed EQ"  | 1  | 33,33 | 2  | 66,67 | 3  | 100    | U |
| <b>Totale Personale</b>  | 12 |       | 15 |       | 27 |        |   |
| <b>% sul personale complessivo</b>   |    | 44,44 |    | 55,56 |    | 100,00 |   |

**Nota Metodologica** – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne.

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

| Classi età                | UOMINI |            |            |            |         |     |       | DONNE |            |            |            |         |     |       |
|---------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|
|                           | <30    | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | %     | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | %     |
| Tipo Misura conciliazione |        |            |            |            |         |     |       |       |            |            |            |         |     |       |
| P.T. Orizzontale          | 1      |            |            |            |         | 1   | 50,00 |       |            | 1          | 4          |         | 5   | 50,00 |
| P.T. Verticale            |        |            |            |            | 1       | 1   | 50,00 |       |            | 1          | 3          |         | 4   | 40,00 |
| P.T. Misto                |        |            |            |            |         | 0   |       |       |            |            | 1          |         | 1   | 10,00 |
| <b>Totale</b>             | 1      |            |            |            | 1       | 2   |       |       |            | 2          | 8          |         | 10  |       |
| <b>Totale %</b>           | 8,33   |            |            |            | 8,33    |     |       |       |            | 16,67      | 66,67      |         |     |       |

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

|  | UOMINI          |       | DONNE           |       | TOTALE          |     |
|--|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-----|
|  | Valori assoluti | %     | Valori assoluti | %     | Valori assoluti | %   |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 97              | 34,40 | 185             | 65,60 | 282             | 100 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 505             | 31,82 | 1082            | 68,18 | 1587            | 100 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 71              | 13,79 | 444             | 86,21 | 515             | 100 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 57              | 30,65 | 129             | 69,35 | 186             | 100 |
| <b>Totale</b>  | 730             |       | 1840            |       |                 |     |
| <b>% sul personale complessivo</b>                       |                 | 31,90 |                 | 68,10 |                 | 100 |

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

| Classi età                   | UOMINI |            |            |            |         |        |       | DONNE |            |            |            |         |        |       |
|------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|--------|-------|-------|------------|------------|------------|---------|--------|-------|
|                              | <30    | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot    | %     | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot    | %     |
| Tipo Formazione              |        |            |            |            |         |        |       |       |            |            |            |         |        |       |
| Obbligatoria (sicurezza)     | 20     | 16         | 68         | 60         | 46      | 210    | 47,4  |       | 6          | 44         | 60         | 31      | 141    | 16,73 |
| Aggiornamento professionale  | 6      | 12         | 35:30      | 12         | 17      | 82:30  | 18,51 | 3     | 72         | 105:30     | 130        | 66      | 376:30 | 44,60 |
| Anticorruzione e trasparenza | 19:42  | 16:11      | 45:10      | 34:49      | 35:20   | 151:12 | 34,09 | 05:47 | 36:55      | 78:53      | 148:47     | 55:51   | 326:13 | 38,67 |
| <b>Totale ore</b>            | 45:42  | 44:11      | 148:40     | 106:49     | 98:20   | 443:42 |       | 8:47  | 114:55     | 228:23     | 338:47     | 152:51  | 843:43 |       |
| <b>Totale ore %</b>          | 3,58   | 3,43       | 11,53      | 8,26       | 7,63    |        |       | 0,62  | 8,96       | 17,76      | 26,32      | 11,92   |        |       |

**Nota Metodologica** – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 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

#### INIZIATIVA N. 1

##### **Obiettivo: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale**

**Azioni:** nel 2024 l'Ente ha garantito la presenza di componenti di entrambi i generi nelle commissioni di concorso

**Attori Coinvolti:** Segretario Generale e Dirigenti

##### **Misurazione:**

nel corso del 2024 sono state nominate nove commissioni per la selezione del personale, composte da tre componenti ciascuna (un presidente e due componenti esperti) come risulta dalle determinazioni dirigenziali di nomina delle commissioni.

**Beneficiari:** nelle commissioni delle nove selezioni espletati, sono stati nominati in tutto 27 componenti. Tra questi i componenti di sesso maschile e femminile sono stati ripartiti nel modo seguente: 12 maschi e 15 femmine. Il ruolo di Presidente per 7 volte è stato svolto da uomini, mentre per 2 volte da donne.

**Nota Metodologica** – iniziativa prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

#### INIZIATIVA N.2

##### **Obiettivo: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale**

**Azioni:** nel 2024 l'Ente non ha inserito nei bandi di concorso dei requisiti fisici discriminatori delle naturali differenze di genere

**Attori Coinvolti:** Dirigenti, componenti Commissioni di concorso

##### **Misurazione:**

- Di seguito è riportato, diviso per genere, il numero dei partecipanti alle selezioni svolte nel 2024 ed il numero di coloro che sono stati inseriti nelle graduatorie:

*1) Concorso a tempo determinato di personale nel profilo professionale di "Collaboratore Amministrativo" - Area "degli operatori esperti"*

Domande di partecipazione: maschi 22 - femmine 67.

Graduatorie: maschi 2 - femmine 8.

2) Concorso a tempo indeterminato per la copertura di n. 1 posto di “Collaboratore Professionale – Tecnico Manutentivo” – area degli “Operatori Esperti”

domande di partecipazione: maschi 15

Graduatoria: maschi 5

3) Concorso a tempo indeterminato per la copertura di n. 1 posto di “Collaboratore Professionale Specializzato – Idraulico” – area degli “Operatori Esperti”

domande di partecipazione: maschi 11

Graduatoria: maschi: 4

4) Selezione per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 nella posizione di Dirigente del Settore “Politiche Culturali, Sociali e alla Persona”

domande di partecipazione: maschi 15 – femmine 31

Dirigente individuato: donna

5) Concorso, per la copertura di n. 3 posti di “Istruttore Amministrativo” – area degli “Istruttori”

*domande di partecipazione:*

maschi 152, Femmine: 272

Graduatoria: maschi: 5. Femmine: 10

6) Selezione per l’assunzione a tempo determinato ex art. 90 D.Lgs. 267/2000 di n. 1 “Istruttore Amministrativo” – Area degli Istruttori

*domande di partecipazione:*

maschi 19, Femmine: 27

Soggetto individuato: donna

### **INIZIATIVA N. 3**

#### **Obiettivo: formazione e riqualificazione del personale**

**Azioni:** nel 2024 l’Ente ha garantito ad uomini e donne pari opportunità nella partecipazione ai corsi di formazione

**Attori Coinvolti:** tutti i dipendenti dell’ente

**Misurazione:** la partecipazione ai corsi di formazione è stata per n. 443 ore da parte di personale di sesso maschile e per n. 843 ore da parte di personale di sesso femminile

**Spesa:** per la formazione nell’anno 2024: € 5.526,00

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

### **3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO**

Per le azioni da realizzare si rimanda a quanto previsto dall'obiettivo di Ente denominato "Piano triennale azioni positive 2025-2027" inserito all'interno del Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) sezione 2.2 - Performance, in corso di approvazione da parte della Giunta Comunale.