

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA 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 2023

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
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)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	3
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	4
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	4
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	5
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	5
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	5
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	6
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	7
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	7
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	8
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	11

Tipo di amministrazione:

ENTE LOCALE – COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA (PROVINCIA DI MODENA)

SITUAZIONE AL 31.12.2023

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)

Classi età Inquadramento	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
Area										
Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operatori esperti	0	0	2	1	0	0	2	2	4	0
Istruttori	0	1	0	0	0	0	0	4	2	0
Funzionari ed EQ	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Totale personale (n. 22 dip.)	0	1	2	1	0	0	2	8	8	0
% sul personale complessivo	0%	5%	9%	5%	0%	0%	9%	36%	36%	0%

Tot. personale al 31.12.2023: 22 unità, di cui 4 uomini e 18 donne.

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

Classi età 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	0	1	2	1	0	4	100%	0	1	6	7	0	14	78%
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	2	1	0	3	17%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	1	0	0	0	1	5%
Totale	0	1	2	1	0	4		0	2	8	8	0	18	
Totale %	0%	25%	50%	25%	0%	100%		0%	12%	44%	44%	0%	100%	

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile I Settore	0	0	1		1	
Responsabile II Settore	0	0	1		1	
Responsabile III Settore	0	0	1		1	
Totale personale	0	0	3	100%	3	100,00%
% sul personale complessivo	0	0%	3	14%	3	14%

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

Classi età 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	0	1	0	0	0	1	25%	0	1	1	0	0	2	11%
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	5,5%
Tra 6 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	25%	0	0	1	0	0	1	5,5%
Superiore a 10 anni	0	0	1	1	0	2	50%	0	0	6	8	0	14	78%
Totale	0	1	2	1	0			0	2	8	8	0		
Totale %	0	25%	50%	25%	0			0	11%	44,5%	44,5%	0		

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

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Operatori						
Operatori esperti						
Istruttori						
Funzionari						
Totale personale						

% sul personale complessivo				
------------------------------------	--	--	--	--

Nel Comune di Prignano s/S non sussiste divario economico sulle retribuzioni in base al genere in quanto vengono applicati indifferentemente a tutti i dipendenti, uomini e donne, gli istituti dei CCNL vigenti del comparto Funzioni Locali, sia in merito alla retribuzione, che in merito all'applicazione degli altri istituti contrattuali riguardanti il salario accessorio.

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						

N.B.: Non è presente personale dirigenziale, ma personale non dirigenziale con E.Q. (v. tabella successiva)

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore (5 anni)	2	50%	4	22%	6	27%
Diploma di scuola superiore	0	0	10	55%	10	45%
Laurea	2	50%	1	6%	3	14%
Laurea magistrale			2	11%	2	9%
Master di I livello			1	6%	1	5%
Master di II livello					0	
Dottorato di ricerca					0	
Totale personale	4		18		22	
% sul personale complessivo						100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI	DONNE	TOTALE	Presidente (D/U)

	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Interna concorso per autista scuolabus, ex-cat. B3)	1	33%	2	67%	3	100	D
Interna (concorso per esecutore scolastico specializzato, ex-cat. B3)	0	0	3	100%	3	100	D
Totale personale	1		5		6		
% sul personale complessivo		17%		83%			

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

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta										3 (p.t. orizz. 77%,67% e 61%)			3	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		1				1	25%			3	4		7	
Personale che fruisce di orari flessibili			1	1		2	50%			2			2	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1	1	1		3				8	4		12	
Totale %		25%	25%	25%			75%			44%	22%			66%

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	0		22 (1 dip.)		22	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0		0		0	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		30 (1 dip.)		30	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0		0	
Totale	0		52		52	
% sul personale	0		5,5%		4,5%	

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

Classi età \ Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)									8	8			16	
Aggiornamento professionale (competenze digitali, appalti e contratti, ambito finanziario)		25	25			50				45	65		110	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (privacy, anticorruzione, codice di comportamento)		4	4			8				16	16		32	
Totale ore		29	29			58			8	69	81		158	
Totale ore %														

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1 - Formazione

Obiettivo: realizzazione di percorsi formativi nell'ambito della transizione digitale, della salute e sicurezza sul lavoro, del Codice dei contratti e in materia di anticorruzione, per quel che concerne il codice di comportamento, la trasparenza amministrativa e il diritto di accesso.

Azioni: effettuazione dei corsi di formazione

Attori Coinvolti: tutti i dipendenti e i Responsabili di Settore

Misurazione: acquisizione di un maggior livello di alfabetizzazione digitale generale dell'Ente; prosecuzione delle competenze in materia di anticorruzione e del nuovo Codice dei contratti.

Beneficiari: i corsi sono rivolti sia agli uomini che alle donne

Spesa: cap. 840 del bilancio di previsione 2023/25 – 500 Euro di spesa

Nota Metodologica: corsi in materia di transizione digitale; corso sul nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici; corsi sul nuovo Codice dei contratti pubblici; corso sulla trasparenza amministrativa e diritto di accesso agli atti.

L'amministrazione non ha provveduto a redigere il bilancio di genere.

Iniziativa n. 2 – Performance e merito

Obiettivo: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere. Valutazione delle performance individuali tenendo conto della professionalità acquisita da ogni dipendente

Azioni: affidamento incarichi – valutazione dipendenti

Attori Coinvolti: Responsabili di Settore – dipendenti dell'Ente

Misurazione: viene realizzato il principio dell'affidamento degli incarichi senza discriminazione di genere; viene effettuata la valutazione tenendo conto della professionalità e del merito

Beneficiari: Responsabili di Settore e dipendenti senza discriminazione di genere

Spesa: per i Responsabili di Settore capitoli 790 e 795 del bilancio di previsione 2023/25 – 45.000 Euro di spesa; per i dipendenti capitoli 750 e 795 del bilancio di previsione 2023/25 – 30.546,00 Euro di spesa

Nota Metodologica: con delibera di Giunta Comunale n. 131 del 13.12.2022 sono stati nominati, oltre al Segretario comunale e il Sindaco, quali Responsabili di Settore per l'anno 2023, n. 3 donne.

Si è mantenuto l'impegno, da parte dell'Ente, di tener conto, nella valutazione del merito e delle performance individuali, della professionalità acquisita dai dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa, oltre al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Con le seguenti determinazioni:

- n. 115/2023 è stata liquidata la produttività dei dipendenti sulla base delle valutazioni;
- n. 116/2023 è stata liquidata l'indennità di risultato dei Responsabili di Settore sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Iniziativa n. 3 – Conciliazione famiglia-lavoro

Obiettivo: strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari; mettere in atto facilitazioni orarie per lavoratrici e lavoratori che assistono familiari portatori di handicap; regolamentazione del lavoro agile

Azioni: prosecuzione della gestione delle ferie in un'ottica di conciliazione; flessibilità oraria sia per dipendenti che hanno particolari esigenze familiari, sia per i dipendenti che assistono familiari portatori di handicap; regolamentazione dell'istituto del lavoro agile come una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Attori Coinvolti: tutti i dipendenti, donne e uomini, dell'Ente

Misurazione: orario di lavoro flessibile, gestione concordata delle ferie, regolamentazione del lavoro agile

Beneficiari: tutti i dipendenti, donne e uomini, dell'Ente

Spesa: non sono state impegnate risorse in bilancio

Nota Metodologica: per l'anno 2023 non vi sono state segnalazioni per richieste di conciliazione famiglia/lavoro non accolte, né tantomeno segnalazioni di richieste di lavoro agile non accolte. Con delibera di G.C. n 124 del 28.10.2023 è stato approvato il Regolamento sul lavoro a distanza, che comprende sia il lavoro agile che il lavoro da remoto. Tale Regolamento è stato oggetto di confronto con le OO.SS., le quali hanno dato parere favorevole con verbale sindacale n. 3 del 29.08.2023

Iniziativa n. 4 – Pari Opportunità

Obiettivo: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle Commissioni di concorso

Azioni: assicurare la presenza di componenti di sesso femminile nelle Commissioni per le procedure concorsuali

Attori Coinvolti: tutti i dipendenti

Misurazione: nell'anno 2023 è stata attivata una procedura di selezione per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di un autista scuolabus, ex-cat. B3, da assegnare ai Servizi scolastici dell'Ente. La Commissione è stata composta da 3 Commissari, di cui un Presidente donna (personale interno) e 2 Commissari interni, un uomo e una donna. Anche il segretario verbalizzante della Commissione è stato individuato in un dipendente di genere femminile. E' stata altresì avviata una procedura di selezione a tempo parziale (24h) e indeterminato per un esecutore scolastico specializzato, ex-cat. B3 da assegnare ai Servizi scolastici dell'Ente. La

Commissione è stata composta da 3 Commissari, di cui un Presidente donna (personale interno) e 2 Commissari interni donne. Anche il segretario verbalizzante della Commissione è stato individuato in un dipendente di genere femminile.

Beneficiari: le dipendenti e il dipendente nominati nella Commissione di concorso sono personale interno.

Spesa: non sono state impegnate risorse in bilancio

Nota Metodologica: con determina n. 198/2023, a firma del Responsabile del Settore Personale, è stata nominata la Commissione per l'espletamento della selezione pubblica per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di un autista scuolabus, ex-cat. B3, da assegnare ai Servizi scolastici dell'Ente. I componenti della Commissione sono interni e nel numero di tre, di cui due donne e un uomo; il segretario verbalizzante è donna. Con determina n. 220/2023, a firma del Responsabile del Settore Personale, è stata nominata la Commissione per l'espletamento della selezione pubblica per la copertura di un posto a tempo parziale (24h) e indeterminato di un collaboratore scolastico, ex-cat. B3, da assegnare ai Servizi scolastici dell'Ente. Tutti i componenti della Commissione, compreso il segretario verbalizzante, sono donne.

Iniziativa n. 5 – Promozione cultura di genere

Obiettivo: sensibilizzare il personale sul tema della differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno; promuovere, anche attraverso il sito web istituzionale, la diffusione dei temi legati alla lotta contro le discriminazioni e contro la violenza di genere; realizzare azioni a livello distrettuale in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

Azioni: il Comune di Prignano s/S ha organizzato i seguenti eventi in occasione dell'8 marzo, Giornata internazionale della donna, e del 25 novembre, Giornata mondiale contro la violenza sulle donne:

- Presentazione del libro *Lidia Poet* di Cristina Ricci, sulla vita e le battaglie della prima avvocatessa italiana, pioniera dell'emancipazione femminile, sabato 11 marzo 2023;
- Spettacolo teatrale *La Voce delle Madri* di Silvana Trucchi, sulla violenza di genere, sabato 2 dicembre 2023.

Entrambi gli eventi si sono svolti nella Sala Convegni del Municipio

Attori Coinvolti: tutti i dipendenti e tutta la cittadinanza

Misurazione: realizzazione delle iniziative sul tema della diffusione della cultura di genere e contro la violenza sulle donne

Beneficiari: tutti i dipendenti e tutta la cittadinanza

Spesa: sono state impegnate risorse di bilancio pari a Euro 1.410,00 per lo spettacolo teatrale

Nota Metodologica: Si ricorda che l'Amministrazione comunale ha approvato con propria delibera n. 108 del 27.11.2021 il documento "Patto dei Comuni per la parità e contro la violenza in genere" contenente gli impegni delle Sindache e dei Sindaci italiani per la promozione di una cultura che porti a una parità di genere in una società più equa e paritaria

Iniziativa n. 6 – Miglioramento organizzativo

Obiettivo: realizzare incontri mirati con i Responsabili di Settore per la rilevazione dei bisogni di flessibilità dei dipendenti e valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative per migliorare il clima interno ed il benessere organizzativo

Azioni: E' stato effettuato all'inizio dell'anno 2023 un incontro tra il Segretario comunale e i Responsabili di Settore per approfondire il tema del miglioramento del benessere organizzativo e per verificare eventuali criticità nelle relazioni interne

Attori Coinvolti: Segretario comunale e Responsabili di Settore

Misurazione: non si sono registrate situazioni di criticità. Si rileva, in generale, un clima organizzativo interno favorevole

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: non sono state impegnate risorse in bilancio

Nota Metodologica: viene effettuato con cadenza annuale il monitoraggio della situazione sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente

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

Vengono mantenute per l'anno in corso alcune iniziative già previste nei Piani precedenti.

Per quanto riguarda la promozione, la sensibilizzazione e la diffusione della cultura delle pari opportunità, si prevede di proseguire il percorso formativo relativo alla transizione digitale, nonché di promuovere i temi legati alla prevenzione della corruzione nell'ottica di una sempre maggiore consapevolezza in tema di cultura della legalità e gli aggiornamenti relativi al nuovo Codice dei contratti.

Riguardo, invece, alla conciliazione vita-lavoro, l'Amministrazione continuerà a mantenere gli istituti della flessibilità oraria, della fruizione delle ferie concordata in base alle esigenze familiari e il lavoro a distanza, nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto.

Si continuerà, infine, il lavoro di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione e dell'abolizione delle discriminazioni di genere attraverso la realizzazione di incontri mirati rivolti sia ai dipendenti comunali sia all'intera cittadinanza.

Per l'anno 2024 si provvederà a integrare il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente con le nuove disposizioni previste nel DPR 81/2023.