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 2022

# Sommario

Д	LLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARI	Ε
L	RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"	1
Fo	ormat – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG	1
Д	NNO	1
SI	EZIONE 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	
	TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
	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	6
	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'	
SI	EZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	8
SI	FZIONE 3. Azioni da realizzare	11

## Tipo di amministrazione:

# ENTE LOCALE - COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA (PROVINCIA DI MODENA) SITUAZIONE AL 31.12.2022

# SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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			UOM	INI			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	
CAT. D	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	
CAT. C	0	1	0	0	0	0	0	5	1	0	
CAT. B3	0	0	3	1	0	0	0	2	4	0	
CAT. B	0	0	0	0	0	0	1	0	1		
Totale personale	0	1	3	1		0	2	8	8	0	
% sul personale complessivo	0%	4%	13%	4%	0%	0%	9%	35%	35%	0%	

Tot. Personale: 23 unità, di cui n. 5 uomini e n. 18 donne

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

		UO	MINI					DONNE						
Classi età Tipo Presenza	<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	3	1	0	5	100%	0	1	7	4	0	12	67%
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	3	2	0	5	28%
Part Time <50%	0	0	0	0		0	0%	0	1	0	0	0	1	5%
Totale	0	1	3	1	0	5		0	2	10	6	0	18	
Totale %						22%							78%	

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

	UC	OMINI	DO	NNE	то	ΓALE
Tipo Posizione di responsabilità	Valori	%	Valori	%	Valori	%
(titolari di p.o.)	assoluti		assoluti		assoluti	
Responsabile I Settore			1			
Responsabile II Settore			1			
Responsabile III Settore			1			
Totale personale	0	0%	3	100%	2	100,00%
% sul personale complessivo	0%	0%	3	13%		

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

				UC	MIN	II					DO	NNE		
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<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	1	0	0	2	60%	0	1	0	1	0	2	11%
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	20%	0	1	1	0	0	2	11%
Tra 6 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	0	0	1	5,5%
Superiore a 10 anni	0	0	1	1	0	2	20 %	0	0	8	5	0	13	72,5%
Totale	0	1	3	1	0	5		0	2	10	6	0	18	
Totale %	0%	20%	60%	20%	0%			0%	11%	55,5%	33,5%	0%		

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 econ	omico per
			live	llo
Cat.	Retribuzione netta	Retribuzione netta	Valori	%
	media	media	assoluti	
D	-	34.671,00	-	
С	21.733,00 Euro	25.112,00 Euro	3.379,00 Euro	13,5%
В3	22.821,00 Euro	18.119,00	4.702,00 Euro	20,5%
В	-	10.923,00	-	-
Totale personale	5	18		
% sul personale complessivo	22%	78%		

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

	UOI	MINI	DON	INE	TOTALE		
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Laurea	0	0%	1	33,5%	1	33,5%	
Laurea magistrale	0	0%	1	33,5%	1	33,5%	
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%	
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%	
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%	
Totale personale	0	0%	2	0%	2	0%	
% sul personale complessivo	0	0%	9%		9%		

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

	UON	/INI	DON	NNE	TOTALE		
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Inferiore al Diploma superiore	1	20%	6	33,5%	7	30%	
Diploma di scuola superiore	2	40%	8	44,5%	10	43%	
Laurea	2	40%	2	11%	4	17%	
Laurea magistrale			1	5,5%	1	5%	
Master di I livello			1	5,5%	1	5%	
Master di II livello							
Dottorato di ricerca							
Totale personale	5		18		23		
% sul personale complessivo							

# TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMIN	11		DONNE	TC	TALE	Presidente
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	(D/U)
	assoluti		assoluti		assoluti		
Interna (selezione per un posto a tempo determinato di collaboratore scolastico, cat. B3)	0	0	3	100%	3		D
Totale personale	0	0%	3 (interno)		3		1
% sul personale complessivo							

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

		ι	JOMINI					DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<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.: 67%; 67%; 61%)	1 (p.t. orizz. 67%)		4	17%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce/ha usufruito del lavoro agile		1				1	20%			3	4		7	39%
Personale che fruisce di orari flessibili			1	1		2	40%			2			2	11%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														

Totale	0	1	1	1	0	3	0	1	8	5	0	15	
Totale % sul tot. dipendenti	0	4%	4%	4%	0	13%		4%	35%	22%	0	65%	

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

	UOM	INI	DON	NE	TOTALE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	15 gg (1 dipendente)	%	25 gg (1 dipendente)	%	40 gg	%	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0		0				
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti e congedi parentali covid-19	0		0	%	gg	%	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	9 gg (1 dipendente)		9		
Totale	gg		99		99		
% sul personale		4%		9%		13%	

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

	UOMINI								DONNE						
Classi età Tipo Formazione	<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/primo soccorso)			8			8				32	56		88		
Obbligatoria (antincendio)															
Aggiornamento professionale (competenze digitali e accessibilità, s. sociali, lavori pubblici, tributi e ragioneria)		20	20			40				80	70		150		
Competenze manageriali/Relazion															

ali										
Tematiche CUG										
Violenza di genere										
Altro (specificare) Privacy, anticor- ruzione, codice di comportamento	4	4		8			16	16	36	
Totale ore	24	32		56		24	128	142	274	
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, in particolare corsi sul primo soccorso, ed in materia di anticorruzione, per quel che concerne l'incompatibilità degli incarichi dei dipendenti pubblici.

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; acquisizione di attestato di primo soccorso; prosecuzione delle competenze in materia di anticorruzione

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

Spesa: cap. 840 del bilancio di previsione 2022/24 – 1000 Euro di spesa

**Nota Metodologica**: corso di primo soccorso; corsi di alfabetizzazione digitale; corso sulle incompatibilità degli incarichi dei pubblici dipendenti

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 2022/24 – 45.000 Euro di spesa; per i dipendenti capitoli 750 e 795 del bilancio di previsione 2022/24 – 35.248 Euro di spesa

**Nota Metodologica**: con delibera di Giunta Comunale n. 113 del 21.12.2021 sono stati nominati, oltre al Segretario comunale e il Sindaco, quali Responsabili di Settore per l'anno 2022, 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 determina n. 198/2022 è stata liquidata la produttività dei dipendenti sulla base delle valutazioni di performance.

## 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; mantenimento 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, potenziamento 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 2022 non vi sono state segnalazioni per richieste di conciliazione famiglia/lavoro non accolte, né tantomeno segnalazioni di richieste di lavoro agile non accolte.

## 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 2022 è stata attivata una procedura di selezione per la copertura di un posto a tempo determinato di un collaboratore scolastico, cat. B3, da assegnare ai Servizi scolastici. La Commissione è stata composta da 3 Commissari, di cui un Presidente donna (personale interno) e 2 Commissari donne interne. Anche il segretario verbalizzante della Commissione è stato individuato in un dipendente di genere femminile.

Beneficiari: le dipendenti nominate nelle Commissione di concorso interne

**Spesa:** non sono state impegnate risorse in bilancio

**Nota Metodologica**: con determina n. 151/2022, 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 determinato di un collaboratore scolastico, cat. B3. 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 un incontro, presso la sala convegni del Municipio, dedicato alla presentazione del libro dal titolo: "E 'I modo ancor m'offende", da parte della stessa autrice Maria Dell'Anno.

Inoltre è stato condotto dall'autrice Giovanna Ferrari un dibattito sul tema della violenza perpetrata sulle donne.

Infine le operatrici del Centro Antiviolenza Distrettuale con sede a Sassuolo hanno raccontato l'attività svolta dal Centro e distribuito materiale informativo ai presenti.

Attori Coinvolti: tutti i dipendenti

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

Beneficiari: tutti i dipendenti

**Spesa:** non sono state impegnate risorse in bilancio, essendo iniziative realizzate con la collaborazione gratuita dei relatori

**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 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 registrano situazioni di criticità tra i lavoratori e 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 finalizzato ad accrescere il livello generale di alfabetizzazione digitale dei dipendenti pubblici, nell'ambito del progetto regionale 'Digitale Comune', nonché di promuovere i temi legati alla prevenzione della corruzione nell'ottica di una sempre maggiore consapevolezza in tema di cultura della legalità.

Riguardo, invece, alla conciliazione vita-lavoro, l'Amministrazione lavorerà su una nuova regolamentazione in tema di lavoro agile a seguito dell'emanazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/21 sottoscritto il 16.11.2022, al fine di garantire che lo stesso venga valorizzato all'interno dell'Ente come una delle modalità di

svolgimento della prestazione lavorativa nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, soprattutto per le donne lavoratrici.

Si continuerà, infine, il lavoro di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e dell'abolizione delle discriminazioni di genere attraverso la realizzazione di incontri mirati rivolti sia ai dipendenti comunali sia alla cittadinanza.