



Città di Sassuolo

AZIONI POSITIVE 2025/2027 CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO AL 31/12/2023

(stralcio documento trasmesso al CUG il 21/10/2024 e alla
Consigliera di Parità della Provincia di Modena con prot.51469 del 30/10/2024)

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente viene dinamicamente adeguata al fine di rispondere al meglio alle richieste di servizi di qualità da parte dei cittadini.

Dinamica retributiva

Il blocco delle retribuzioni dal 2010 è venuto meno solo nel 2018 con la sottoscrizione del CCNL 21/5/2018 e, comunque, il "tetto" ai fondi del salario accessorio, tutt'ora vigente, ha di fatto limitato l'applicazione del sistema incentivante.

Consistenza del personale

La consistenza del personale del Comune di Sassuolo è costantemente diminuita, anche in ragione delle forti limitazioni al turn-over, non consentendo un adeguato ricambio generazionale.

Solo negli ultimi anni, come evidenziato nella tabella che segue, il numero del personale (*) al 31 dicembre è stato leggermente superiore a quello in forza il 31 dicembre dell'anno precedente.

Anno	N.dipendenti	Anno	N.dipendenti	Anno	N.dipendenti
2014	262	2018	230	2022	218
2015	254	2019	221	2023	210
2016	245	2020	212	2024	214
2017	239	2021	215		

(*) nel numero dei dipendenti sono ricompresi sia quelli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che quelli con incarico a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e, dal 2022, gli eventuali C.F.L.

Personale del Comune di Sassuolo al 31 dicembre 2023:

- Segretario Generale: n.1 uomo
- Personale ascritto a qualifica dirigenziale: n. 4, di cui n. 2 donne (n. 1 a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000) e n. 2 uomini (a tempo indeterminato).
- Personale delle Aree: n. 206, di cui n. 138 donne e n. 68 uomini (compresi assunti ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000; non sono presenti C.F.L.; escluse altre forme lavoro flessibile).

Il contesto del Comune di Sassuolo evidenzia, all'interno dell'organico dell'Ente, la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico sia in relazione alle aree di inquadramento del personale dipendente. Il dato non stupisce in quanto il settore del pubblico impiego vede tipicamente una maggiore presenza di lavoratrici rispetto al settore privato.

Tab.1 Dipendenti e dirigenti suddivisi per genere e qualifica/area di inquadramento

Qualifica/Area	Uomini	Donne	Totale
Dirigenziale	2	2	4
Area Funzionari ed EQ: incaricati EQ	4	13	17
Area Funzionari ed EQ: Funzionari e Istruttori Direttivi	13	35	48
Area Istruttori	45	74	119
Area Operatori Esperti	5	15	20
Area Operatori	1	1	2
Totale	70	140	210

Tab.2 Percentuale dipendenti e dirigenti suddivisi per genere e qualifica/area inquadramento

Qualifica/Area	Uomini	Donne	Tot.qual/area
Dirigenziale	50%	50%	100%
Area Funzionari ed EQ: incaricati EQ	23,53%	76,47%	100%
Area Funzionari ed EQ: Funzionari e Istruttori Direttivi	27,08%	72,92%	100%
Area Istruttori	37,82%	62,18%	100%
Area Operatori Esperti	25%	75%	100%
Area Operatori	50%	50%	100%

Dalla Tab.2 pare rilevare, per quanto riguarda le posizioni apicali, piena parità di genere con riferimento ai dirigenti (2 donne, pari al 50% dei dirigenti totali, e 2 uomini, pari al 50% del totale) e una netta prevalenza delle donne nell'ambito degli incaricati di EQ (13 donne, pari a circa il 76% del totale degli incaricati, e 4 uomini, pari a circa il 23% del totale). E' però necessario rapportare questi dati al numero totale dei dipendenti per genere dell'ente, per tenere in considerazione la forte presenza femminile esistente. Nonostante, in termini assoluti, il numero delle donne che ricoprono posizioni apicali sia superiore al numero degli uomini, rapportando questo dato al totale dei dipendenti donne (140) e uomini (70), emerge che le percentuali sopra indicate si modificano sostanzialmente: tra le donne, l'1,4% ricopre un incarico dirigenziale e il 9,3% un incarico di EQ; tra gli uomini, il 2,9% ricopre un incarico dirigenziale e il 5,7% un incarico EQ.

Di seguito il calcolo dell' *Indice di equilibrio di ripartizione delle posizioni apicali in base al genere*, calcolato con la formula sotto indicata: quanto più il risultato si avvicina a 1, tanto più il rapporto è equilibrato.

$$\frac{2 \text{ posizioni dirigenziali occupate da donne} / 140 \text{ totale dipendenti donne}}{2 \text{ posizioni dirigenziali occupate da uomini} / 70 \text{ totale dipendenti uomini}} = \frac{2/140}{2/70} = \frac{0,014}{0,029} = 0,48$$

$$\frac{4 \text{ incarichi EQ attribuiti a uomini} / 70 \text{ totale dipendenti uomini}}{13 \text{ incarichi EQ attribuiti a donne} / 140 \text{ totale dipendenti donne}} = \frac{4/70}{13/140} = \frac{0,057}{0,093} = 0,61$$

I valori degli indici di equilibrio, abbastanza lontani da 1, indicano una prevalenza del genere maschile nelle posizioni dirigenziali e femminile in quelle sub dirigenziali.

Tab.3 Dipendenti e dirigenti suddivisi per genere e Settore/Servizio

Settore/Servizio	Uomini	Donne	Totale
Settore I "Servizi per la persona"	4	32	36
Settore II "Ambiente e territorio"	13	19	32
Settore III "Programmazione finanziaria e controllo partecipate"	6	20	26
Settore IV "Corpo di Polizia Locale"	34	22	56
Servizi affidati al Segretario Generale	9	25	34
Personale non assegnato a unità organizzative (aspettative/altro)	2	2	4
Personale distaccato o comand. 100% a Unione C. Dist. Cer. ⁽¹⁾	2	20	22
Totale	70	140	210

(1) personale temporaneamente distaccato a tempo pieno all'Unione Comuni Distretto ceramico, in attesa del definitivo trasferimento, per lo svolgimento di funzioni in materia di politiche sociali, sistemi informativi (SIA), attività produttive (SUAP), aggregazione degli acquisti (Centrale Unica di Committenza), sismica, gestione e amministrazione del personale. Ulteriori n. 4 dipendenti e n. 2 dirigenti, oltre al Segretario Generale, sono distaccati o comandati all'Unione per una percentuale del proprio tempo lavoro.

Tab.4 Personale suddiviso per genere e anzianità (anni) di servizio, presso il Comune di Sassuolo, nelle qualifiche/aree d'inquadramento

Genere	uomini			donne		
	0-5	6-10	>10	0-5	6-10	>10
Inquadramento\anni	0-5	6-10	>10	0-5	6-10	>10
Qualifica Dirig. (ruolo)	0	1	0	0	0	1
Qualifica Dirig. (art.110)	0	0	0	1	0	0
Area Funzionari ed EQ	7	1	9	9	3	36
Area Istruttori	24	1	20	37	1	36
Area Operatori Esperti	1	0	4	0	1	14
Area Operatori	0	0	1	0	0	1
Totale	33	3	34	47	5	88

Tab.5 Personale femminile suddiviso per età nelle qualifiche/categorie di inquadramento

Inquadramento \ classi di età	fino a 29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	da 60
Qualifica Dirigenziale	0	0	0	2	0
Area Funzionari ed EQ	1	6	10	24	7
Area Istruttori	7	6	24	29	8
Area Operatori Esperti	0	0	2	9	4
Area Operatori	0	0	0	0	1
Totale personale femminile per età	8	12	36	64	20
Tot.personale Ente (dir+dip) = 210					
% sul personale complessivo	4%	6%	17%	30%	10%

Tab.6 Personale maschile suddiviso per età nelle qualifiche/categorie di inquadramento

Inquadramento \ classi di età	fino a 29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	da 60
Qualifica Dirigenziale	0	0	0	1	1
Area Funzionari ed EQ	0	7	2	4	4
Area Istruttori	6	12	11	14	2
Area Operatori Esperti	0	1	0	3	1
Area Operatori	0	0	1	0	0
Totale personale maschile per età	6	20	14	22	8
Tot.personale Ente (dir+dip) = 210					
% sul personale complessivo	3%	10%	7%	10%	4%

Tab.7 Personale suddiviso per genere e titolo di studio

Titolo di studio	uomini		donne		totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	2	1%	14	7%	16	8%
Diploma di scuola superiore	47	22%	69	33%	116	55%
Laurea	4	2%	14	7%	18	9%
Laurea magistrale	17	8%	43	20%	60	28%
Totale personale	70		140		210	
% sul personale complessivo		33%		67%		100%

Il personale con rapporto di lavoro di tipo flessibile è stato presente, nell'anno 2023, come in dettaglio indicato:

- dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art.110, comma 1, TUEL (già ricompresi nelle tabelle precedenti): n. 16 mesi qualifica dirigenziale (n. 4 mesi uomo e n. 12 mesi donna), n. 27 mesi area funzionari e EQ (n. 15 mesi a part-time 18 ore/sett. uomo e n. 12 mesi donna)
- contratto formazione lavoro CFL: n. 9 mesi area istruttori (n. 8,5 mesi uomo e n. 0,5 mesi donna)
- somministrati: n. 9 mesi area istruttori (n. 5 mesi uomo e n. 4 mesi donna).

Contratti part-time

Tab.8 Composizione del personale di Tab.1 disaggregato per genere e orario di lavoro

Qualifica Dirigenziale	Uomini	Donne	Totale	
Dirigenti in servizio a tempo pieno	2	2	4	
Dirigenti in servizio a part-time	0	0	0	
Area Funzionari ed EQ: incarichi EQ	Uomini	Donne	Totale	
Dipendenti in servizio a tempo pieno	4	13	17	
Dipendenti in servizio a part-time	0	0	0	
Area Funzionari ed EQ: funzionari e istruttori direttivi	Uomini	Donne	Totale	
Dipendenti in servizio a tempo pieno	12	33	45	
Dipendenti in servizio a part-time	1	2	3	
Area Istruttori	Uomini	Donne	Totale	
Dipendenti in servizio a tempo pieno	45	68	113	
Dipendenti in servizio a part-time	0	6	6	
Area Operatori Esperti	Uomini	Donne	Totale	
Dipendenti in servizio a tempo pieno	4	14	18	
Dipendenti in servizio a part-time %	1	1	2	
Area Operatori	Uomini	Donne	Totale	
Dipendenti in servizio a tempo pieno	0	1	1	
Dipendenti in servizio a part-time	1	0	1	
	Totale	70	140	210

Rispetto al numero totale del personale, escluso dirigenti e incaricati di EQ, pari a 189 persone al 31/12/2023, i dipendenti con contratto part-time sono solo 12 (6,35%): 9 donne (4,76% sul totale del personale dell'ente escluso dirigenti e incaricati di EQ) e 3 uomini (1,59% sul predetto totale). Rapportando questi dati al numero totale, per genere, dei dipendenti dell'ente escluso dirigenti e incaricati di EQ (125 donne e 64 uomini), le predette percentuali si modificano come segue: tra le donne, il 7,2% ha un contratto part-time, a fronte del 4,7% degli uomini.

Di seguito il calcolo dell' *Indice di equilibrio relativo al personale femminile e maschile avente contratto part-time*

$$\frac{3 \text{ uomini con contratto part-time} / 64 \text{ dipendenti uomini (esclusi dir/eq)}}{9 \text{ donne con contratto part-time} / 125 \text{ dipendenti donne (escluse dir/eq)}} = \frac{3/64}{9/125} = \frac{0,047}{0,072} = 0,65$$

Il valore dell'indice di equilibrio è abbastanza lontano da 1, a dimostrazione che sono le donne a utilizzare maggiormente forme di contratto che consentano una migliore conciliazione con gli impegni familiari e la vita privata.

Congedi, permessi e misure di conciliazione vita privata e vita professionale

Tab.9 Fruizione dei permessi L.104/1992 per figli e familiari in base al genere (valori assoluti e valori percentuali)

L. 104/1992 (per figli e familiari)			
Fruizione GG (totale donne)	Fruizione GG (totale uomini)	Fruizione ORE (totale donne)	Fruizione ORE (totale uomini)
n. 268	n. 144	n. 263	n. 5
Percentuali			
65%	35%	98%	2%
100%		100%	

Ad un primo sguardo, circa 2/3 dei giorni e la quasi totalità delle ore di permesso fruiti ai sensi della L. 104/1992 per figli e familiari sono richiesti dalle dipendenti donne, così da far ritenere che impegni e cura dei familiari siano ancora largamente presi in carico da queste ultime rispetto ai lavoratori uomini; è necessario, però, prendere in considerazione i dati relativi alla composizione del personale, la quale contribuisce a questa suddivisione non equilibrata tra richieste femminili e maschili di tale tipo di permessi, calcolando di seguito lo

Indice di equilibrio relativo all'utilizzo dei permessi per L. 104/1992 in base al genere

$$\frac{8 \text{ uomini richiedenti permessi L.104} / 70 \text{ totale dipendenti uomini}}{18 \text{ donne richiedenti permessi L.104} / 140 \text{ totale dipendenti donne}} = \frac{8/70}{18/140} = \frac{0,11}{0,13} = 0,85$$

Il valore dell'indice di equilibrio è abbastanza vicino da 1, a indicare che la situazione è di fatto più equilibrata rispetto al primo sguardo dato esclusivamente dalla suddivisione di questo tipo di permessi.

Tab.10 Fruizione dei congedi/permessi parentali e dello smart working (valori assoluti e valori percentuali)

Congedi/permessi parentali GG		Congedi/permessi parentali ORE		Smart Working (in GG)	
Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
n. 320	n. 56	n. 28	n. 14	n. 1182	n. 204
Percentuali					
85%	15%	67%	33%	85%	15%
100%		100%		100%	

In media, oltre il 76% dei congedi e dei permessi parentali viene richiesto dalle dipendenti donne (il dato riguarda solo le assenze facoltative del personale, non già l'astensione obbligatoria per maternità). Rispetto al totale dei giorni lavorati con la modalità del "lavoro agile", l'85% è stato utilizzato dalle dipendenti donne. Anche in questo caso, per interpretare in modo corretto i dati, è necessario prendere in considerazione la composizione del personale e, pertanto, si riportano di seguito i calcoli dei relativi indici di equilibrio in base al genere:

Indice di equilibrio fruizione di congedi e permessi parentali in base al genere

$$\frac{3 \text{ uomini richiedenti congedi/permessi parentali} / 70 \text{ totale dip. uomini}}{14 \text{ donne richiedenti congedi/permessi parentali} / 140 \text{ totale dip. donne}} = \frac{3/70}{14/140} = \frac{0,04}{0,10} = 0,40$$

Indice di equilibrio fruizione smart working in base al genere

$$\frac{5 \text{ uomini richiedenti smart working} / 70 \text{ totale dipendenti uomini}}{46 \text{ donne richiedenti smart working} / 140 \text{ totale dipendenti donne}} = \frac{5/70}{46/140} = \frac{0,07}{0,33} = 0,21$$

Entrambi i valori degli indici di equilibrio, molto distanti da 1, confermano il disequilibrio tra i generi, in quanto le donne risultano quelle che usufruiscono maggiormente delle misure di conciliazione tra cura dei figli/vita privata e vita professionale.

Tab.11 Fruizione permessi L.104, congedi/permessi parentali e smart working (valori assoluti) da parte degli incaricati di EQ (*)

Congedi e permessi usufruiti da incaricati EQ	Donne inc.EQ	Uomini inc.EQ
Permessi L.104/92 per figli e familiari - GG	n. 9	n. 33
Permessi L.104/92 per figli e familiari - ORE	n. 32	n. 0
Congedi e permessi parentali - GG	n. 0	n. 0
Congedi e permessi parentali - ORE	n. 0	n. 0
Smart Working - GG	n. 97	n. 0
% permessi/congedi GG utiliz.da EQ su totali utiliz. (per genere)	2%	16%
% permessi/congedi ORE utiliz.da EQ su totali utiliz (per genere)	11%	0%
% smart working utilizzato da EQ su totale utilizzato (per genere)	8%	0%

(*) questi dati sono un "di cui" delle tab. 9 e 10, in quanto in esse ricompresi

Nessun dipendente con incarico di Elevata Qualificazione (ex PO), né di genere femminile né maschile, ha utilizzato congedi e permessi parentali.

Lo smart working è stato utilizzato da 5 donne con incarico di EQ, su un totale di 46 che usufruiscono di questa modalità di lavoro, ovvero poco meno dell'11%. Nessun uomo incaricato di EQ ha utilizzato il lavoro agile.

Su un totale di 18 donne richiedenti permessi per L.140/1992, sono 2 ad avere un incarico di EQ, ovvero poco più dell'11%.

Su un totale di 8 uomini richiedenti permessi per L.140/1992, 2 hanno un incarico di EQ, ovvero il 25% dei richiedenti (la percentuale, seppur bassa, raddoppia rispetto a quella femminile).

Congedi, permessi e misure di conciliazione vita privata e vita professionale sono, quindi, poco richiesti dal personale con incarichi di responsabilità.