



COMUNE DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

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

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.....	5
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	6
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	6
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	7
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	9
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	9
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	10
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	11
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	12
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	13
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	14
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	16

Tipo di amministrazione: Comune

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) in servizio al 31.12

Personale classificato per profilo professionale:

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
Segretario Generale					1					
Dirigenti				2				1	1	1
Personale dei Livelli:										
D (ex D3 ed ex D1)		1	6	3	2		8	15	11	
C	5	7	17	13	4	2	3	16	17	5
B3		3	5	3	4		1		4	1
B1	2	2	4	15	4			1	7	3
	7	13	32	36	15	2	12	33	40	10
Totale personale					103					97
% sul personale complessivo	3,50%	6,50%	16,00%	18,00%	7,50%	1,00%	6,00%	16,50%	20,00%	5,00%

Personale classificato per tipo di contratto:

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
Contratto a tempo indeterminato	6	12	32	35	15	1	12	31	38	9
Contratto a termine	1	1		1		1		2	2	1
	7	13	32	36	15	2	12	33	40	10
Totale personale					103					97
% sul personale complessivo	3,50%	6,50%	16,00%	18,00%	7,50%	1,00%	6,00%	16,50%	20,00%	5,00%

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

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<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 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	7	13	32	36	15	103	100,00%	2	12	33	40	10	97	
Part Time >50%						0	0,00%						0	
Part Time =50%						0	0,00%						0	
Part Time <50%						0	0,00%						0	
Totale	7	13	32	36	15	103	100,00%	2	12	33	40	10	97	
Totale %	6,80%	12,62%	31,07%	34,95%	14,56%	100,00%		2,06%	12,37%	34,02%	41,24%	10,31%	100,00%	

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	%
Alta Professionalità		0,00%		0	0	0,00%
Posizione Organizzativa	2	100,00%	5	100	7	100,00%
Totale personale	2	100,00%	5	100	7	100,00%
% sul personale complessivo	1,94%		5,15%		3,50%	

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

Classi età nel Permanenza 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	3	5	6	2		16	15,53%	2	5	10	3	1	21	21,65%
Tra 3 e 5 anni	4	5	12	3	1	25	24,27%		6	11	7	2	26	26,80%
Tra 5 e 10 anni	-	1	3		2	6	5,83%			1			1	1,03%
Superiore a 10 anni		2	11	31	12	56	54,37%		1	11	30	7	49	50,52%
Totale	7	13	32	36	15	103	100,00%	2	12	33	40	10	97	100,00%
Totale %	6,80%	12,62%	31,07%	34,95%	14,56%	100,00%		2,06%	12,37%	34,02%	41,24%	10,31%	100,00%	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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	%
Segretario a	€ 6.533,00		6.533,00	21,65 %
Dirigente a tempo indeterminato	€ 6.090,00	€ 5.871,00	219,00	0,73 %
Dirigente a tempo determinato art.110 c.1 tuel	€ 5.476,00	€ 5.686,00	-210,00	0,7 %
Posizione economica d7	0	3235	-3.235,00	10,72 %
Posizione economica d6	0	3203	-3.203,00	10,62 %
Posizione economica d5	2878	0	2.878,00	9,54 %
Posizione economica d4	3010	2446	564,00	1,87 %
Posizione economica d3	3588	0	3.588,00	11,89 %
Posizione economica d2	2077	0	2.077,00	6,88 %
Posizione economica d1	2227	2006	221,00	0,73 %
Posizione economica c6	2219	2222	-3,00	0,01 %
Posizione economica c5	2441	2513	-72,00	0,24 %
Posizione economica c4	2331	2186	145,00	0,48 %
Posizione economica c3	2167	1904	263,00	0,87 %
Posizione economica c2	1928	2102	-174,00	0,58 %

Posizione economica c1	2010	1969	41,00	0,14 %
Posiz.econ. B7 profili accesso b3	2363	2013	350,00	1,16 %
Posiz.econ. b6 profili accesso b3	1999	1919	80,00	0,27 %
Posiz.econ. b5 profili accesso b3	2035	2042	-7,00	0,02 %
Posiz.econ. b4 profili accesso b3	1670	0	1.670,00	5,54 %
Posizione economica di accesso b3	1674	1744	-70,00	0,23 %
Posiz.econ. B7 profili accesso b1	2004	0	2.004,00	6,64 %
Posiz.econ. b6 profili accesso b1	0	0	-	%
Posiz.econ. b5 profili accesso b1	1964	0	1.964,00	6,51 %
Posiz.econ. b4 profili accesso b1	1778	1524	254,00	0,84 %
Posizione economica b3	1831	1819	12,00	0,04 %
Posizione economica b2	1878	1702	176,00	0,58 %
Posizione economica di accesso b1	1727	1569	158,00	0,52 %
Totale personale	€ 65.898,00	€ 49.675,00	€ 16.223,00	100 %
% sul personale complessivo				

N.B. nella tabella sopra riportata la retribuzione netta è stata determinata, per ciascun inquadramento, calcolando il totale dei "netti in busta" di tutti i cedolini emessi nel corso dell'anno a favore dei dipendenti a tempo pieno facenti parte del rispettivo gruppo, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc), e dividendolo per il numero dei cedolini emessi, secondo una logica di "cassa"; tali importi, quindi, si riferiscono a tutto il personale che è stato in servizio nel corso dell'anno 2021, anche se cessato prima del 31.12.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**(compreso il Segretario Generale)**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	3	100%	3	100%	6	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	100%	3	100%	6	100%
% sul personale complessivo	50,00%		50,00%			100%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**Dati relativi al personale dei livelli nel suo complesso.**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	28	27,18%	10	10,31%	38	19,00%
Diploma di scuola superiore	53	51,46%	39	40,21%	92	46,00%
Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale	22	21,36%	48	49,48%		0,00%
Master di I livello		0,00%		0,00%		0,00%
Master di II livello		0,00%		0,00%		0,00%

Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%		0,00%
Totale personale	103	100,00%	97	100,00%	200	100,00%
% sul personale complessivo	51,50%		48,50%			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	%	
Progressione verticale cat C settore I	1	33,33	3	66,67	4	100	U
Concorso pubblico dirigente tecnico	3	100,00	3	-	6	100	U
Concorso pubblico 4 agenti di PL	3	100,00	3	-	6	100	D
Progressione verticale cat.D settore I	1	33,33	3	66,67	4	100	U
Progressione verticale cat C settore V	1	33,33	3	66,67	4	100	U
Selezione 2 operai art.16 legge 56/87	3	60,00	2	40,00	5	100	U
Selezione art. 110 TUEL Dirigente tecnico	4	66,66	2	33,34	6	100	U
Integraz.commissione Serv.dem.Cat.C	2	40,00	3	60,00	5	100	D
Commisione ambito sociale immobili pnr	2	66,67	2	33,33	4	100	U
Totale personale	20	45,45%	24	54,55%	44	100,00%	
% sul personale complessivo	19,42%		24,74%		22,00%		

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

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	4	1	4	2		11	12,09%	2	4	3	3		12	8,16%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile		3	9	2		14	15,38%	1	10	12	19	4	46	31,29%
Personale che fruisce di orari flessibili	6	7	16	24	13	66	72,53%	2	20	19	35	13	89	60,54%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0	0,00%						0	0,00%
Totale	10	11	29	28	13	91	100,00%	5	34	34	57	17	147	100,00%
Totale %	10,99%	12,09%	31,87%	30,77%	14,29%	100,00%		3,40%	23,13%	23,13%	38,78%	11,56%	100,00%	

N.B. Si precisa che tutto il personale dipendente non inserito in turni o squadre di lavoro fruisce di orari di lavoro flessibili; inoltre ci sono dipendenti che fruiscono congiuntamente di più misure di conciliazione lavoro/vita privata e sono stati conteggiati con riferimento a tutte le misure (es. Un dipendente non turnista che beneficia della flessibilità oraria e che ha richiesto il part-time, può usufruire anche del lavoro agile; in questo caso viene conteggiato tre volte).

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

(*) la presente tabella è stata compilata con riferimento al numero di persone che usufruisce dei congedi e permessi indicati.

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	9	56,25%	16	66,67%	25	62,50%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	6	37,50%	2	8,33%	8	20,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	6,25%	6	25,00%	7	17,50%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale	16	100,00%	24	100,00%	40	100,00%
% sul personale complessivo		15,53%		24,74%		20,00%

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)	7	13	32	36	15	103	90,35	2	12	33	40	10	97	87,39
Aggiornamento professionale		1	6	3	1	11	9,65		2	6	5	1	14	12,61
Competenze manageriali/Relazionali						0	-						0	-
Tematiche CUG						0	-						0	-
Violenza di genere						0	-						0	-
Altro (specificare)						0	-						0	-
Totale ore	7	14	38	39	16	114	100,00	2	14	39	45	11	111	100,00
Totale ore %	6,14	12,28	33,33	34,21	14,04	100,00		1,80	12,61	35,14	40,54	9,91	100,00	

N.B. Si prende in considerazione la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale a titolo oneroso, diversa dalla formazione obbligatoria che è rivolta indistintamente a tutto il personale. Si precisa inoltre che non sono disponibili le informazioni riguardanti i corsi in modalità webinar.

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

Il Piano Azioni Positive per il triennio 2021/2023 prevedeva la conferma delle iniziative avviate con il Piano delle Azioni Positive 2020/2022, considerato il particolare contesto organizzativo dell'anno 2020, caratterizzato da carenza di personale in varie aree e servizi, soprattutto per i profili dirigenziali, per i quali risultano ancora vacanti due posti di dirigente amministrativo ed un posto di dirigente tecnico, nonché il difficile contesto esterno a causa dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19.

Nella presente Sezione vengono sinteticamente indicate le azioni già realizzate rivolte alle 3 iniziative individuate.

Iniziativa n.1

Obiettivo: Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Iniziativa n.2

Obiettivo: Azioni per la conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.

Iniziativa n.3

Obiettivo: Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità.

Azioni:

In generale anche nel corso dell'anno 2022 tutta l'azione amministrativa è stata fortemente condizionata dalla situazione di emergenza sanitaria proveniente dalla pandemia iniziata nel 2020 da Covid-19 (la cui cessazione è stata dichiarata dall'OMS solo in data 5 maggio 2023) e dalle norme dettate dal legislatore nazionale per il suo contenimento. Anche l'azione del CUG per l'attuazione del Piano delle Azioni Positive ne è risultata forzosamente ridotta, poiché, come già per l'anno precedente, gli sforzi sono stati maggiormente orientati a garantire l'ordinato svolgimento dei servizi essenziali.

Per quanto riguarda invece il secondo obiettivo si segnala che l'Ente è dotato di un Regolamento per la disciplina del lavoro agile, approvato con la deliberazione di Giunta n. 68 del 16.03.2020. Tale regolamento, nato in seguito alle norme dettate per il contenimento dell'epidemia da Covid-19, ha validità generale ed è stato utilizzato per consentire l'applicazione dell'istituto ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta, anche per motivazioni non direttamente collegate all'attuale emergenza. Il regolamento verrà aggiornato nell'anno 2023 per effetto della nuova disciplina contrattuale in materia dettata dal nuovo CCNL Funzioni locali siglato in data 16.11.2022.

Inoltre, sempre nell'ottica di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, l'Ente ha continuato ad accogliere le istanze di riduzione dell'orario avanzate dai dipendenti o di flessibilità.

Attori Coinvolti: Prevalentemente l'Ufficio Risorse Umane.

Misurazione: Nel corso dell'anno 2022 hanno utilizzato il lavoro agile 14 uomini e 46 donne, che rappresentano il 32% circa dei dipendenti in forza al 31.12.

Beneficiari: Le azioni cennate sono state indirizzate indistintamente a tutto il personale, indipendentemente dal genere. Sono state tuttavia accolte prioritariamente le richieste da parte delle categorie di soggetti "fragili" dal punto di vista del rischio Covid, anche per effetto delle modifiche normative.

Spesa: Non ci sono spese specificatamente riferite agli interventi descritti.

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.

Iniziativa: Prosecuzione delle iniziative avviate con il Piano delle Azioni Positive per il triennio precedente.

Obiettivo: Considerato il particolare contesto organizzativo, caratterizzato da grave carenza di personale in varie aree e servizi, derivante anche dal pensionamento di molteplici unità a seguito dell'agevolazioni del sistema previdenziale (quota 100, opzione donna ecc.) nonché il difficile contesto esterno derivante dalla pandemia Covid 19 del 2020, tenuto conto che nelle ultime elezioni amministrative tenutesi nel 2022 è stata riconfermato alla guida dell'Ente il Sindaco uscente e per un ulteriore periodo di 5 anni, per l'anno in corso si ritiene necessario proseguire le azioni relative alle iniziative proposte nel precedente Piano delle Azioni Positive e indicate nel paragrafo precedente:

Iniziativa n.1

Obiettivo: Potenziare il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Iniziativa n.2

Obiettivo: Azioni per la conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare, favorendo lo smart working soprattutto in favore di soggetti tutelati da norme specifiche (L. 104/92, tutela della maternità e paternità ecc.) o comunque in situazioni di difficoltà anche temporanea legata alla perdurante emergenza sanitaria.

Iniziativa n.3

Obiettivo: Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità.

Azioni: A titolo esemplificativo potranno essere adottate le seguenti azioni:

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

- ✓ Mappatura delle competenze del personale, al fine di valutare i carichi di lavoro individuali e valorizzare le professionalità.

Attori Coinvolti: Per la realizzazione delle azioni il C.U.G. individuerà e coinvolgerà i servizi interessati dalle specifiche azioni.

Misurazione: A titolo esemplificativo potranno essere valutati i seguenti dati: numero di dipendenti che hanno usufruito delle diverse misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, numero di corsi di formazione organizzati sulle tematiche delle pari opportunità, ecc.

Beneficiari: Le azioni cennate dovranno essere indirizzate indistintamente a tutto il personale, indipendentemente dal genere.

Spesa: Potranno essere utilizzate le risorse genericamente previste per la formazione e l'aggiornamento del personale.