

Rilevazione creata il 31/01/2018 12:08:42 relativa all'anno 2017**1. Anagrafica****Amministrazione**Tipo Nome **Indirizzo**Provincia Città Via/Piazza C.A.P. **Referente per la compilazione del format**Cognome Nome Posizione/Qualifica Unità organizzativa E-Mail Telefono Ufficio Cellulare

2. Personale suddiviso per genere

In questa sezione occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento la composizione di tutto il personale dell'ente per qualifica, posizione ed età. (Inserire sia il personale a tempo indeterminato che il personale con contratti di lavoro flessibili).

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	3	50,00%	3	50,00%	6	100,00%
Totale personale	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
% sul personale complessivo		1,04%		1,44%		1,23%
incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%

incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

SI

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
1	50	1	50	2	100

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	6	46,15%	7	53,85%	13	100,00%
Oltre 50 anni	5	62,50%	3	37,50%	8	100,00%
Totale personale	11	52,38%	10	47,62%	21	100,00%
% sul personale complessivo		3,81%		3,60%		3,70%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
31-40	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%
41-50	21	56,76%	16	43,24%	37	100,00%
Oltre 50 anni	26	50,00%	26	50,00%	52	100,00%
Totale personale	51	54,84%	42	45,16%	93	100,00%
% sul personale complessivo		17,65%		15,11%		16,40%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	22	68,75%	10	31,25%	32	100,00%
41-50	83	48,82%	87	51,18%	170	100,00%
Oltre 50 anni	119	48,77%	125	51,23%	244	100,00%
Totale personale	224	50,22%	222	49,78%	446	100,00%
% sul personale complessivo		77,51%		79,86%		78,66%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	279	50,91%	269	49,09%	548	100,00%

Personale con tipologie di contratto a termine

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Nella tabella seguente occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento il personale per genere inserito nell'amministrazione con contratti a termine. Sono escluse le persone con contratti di consulenza inferiore ad un anno. (Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella pagina corrente)						
A tempo determinato	47	77,05	14	22,95	61	100
Contratto co.co.co	0	0	0	0	0	0
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0,00	2	100,00	2	100
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0	0	0	0	0	0
Totale personale	47	74,60	16	25,40	63	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	41	75,93	13	24,07	54	100
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	279	50,91%	269	49,09%	548	100,00%

3. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

3.1 Piani triennali di azioni positive

3.1.1 L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive?
quanti?

Piano Triennale dal*

SI
3
- 2009 - 2011
- 2012 - 2014
- 2015 - 2017

3.1.2 Si allega l'ultimo piano di azioni positive elaborato?
L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive

SI
NO

3.2 Consigliera di fiducia

3.2.1 L'Amministrazione ha nominato la "consigliera di fiducia"?

NO

3.3 Codice di condotta

3.2.3 L'Amministrazione ha un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?
in quale anno è stato adottato?

Si allega Codice di condotta?

SI
2014
SI

3.4 Segnalazioni di discriminazioni

3.2.4 Quante segnalazioni per discriminazione si sono avute nell'anno di riferimento?

3.2.5 Quali sono gli argomenti su cui vertono le segnalazioni di discriminazione? (max 2 risposte)

3.2.6 Quante segnalazioni sono sfociate in contenzioso?

2
Trattamento giuridico, carriera, trattamento economico
0

4. L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

4.1 PART TIME: Indicare il personale in part time con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez 2 del format)

Part Time	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	6	20,00	9	30,00	15	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	29	39,19	8	10,81	37	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	3	50,00	0	0,00	3	100
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	3	37,50	1	12,50	4	100
Totale Personale	41	69,49	18	30,51	59	100
% sul Totale Complessivo		14,70		6,69		10,77

L'amministrazione in sede di prima applicazione (in via transitoria) dell'art. 16 della L. n. 183 del 2012 (c.d. collegato lavoro) ha provveduto a rimodulare il part time?

NO

4.2 Telelavoro

SI
2005

Indicare il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte nel telelavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro a termine (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez. 2 del format)

Personale in Telelavoro	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Posizioni organizzative a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Terza area (posizione C) a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Altro personale a tempo indeterminato	1	100,00	0	0,00	1	100
Dirigenti con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	1	100
Personale non dirigente * con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	1	100
Totale Personale	1	100,00	0	0,00	1	100
% sul Totale Complessivo		0,36		0,00		0,18

4.3 Congedi per maternità/paternità e parentali

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi per maternità e/o paternità (si fa riferimento agli art 16,26, 28, 31 del Dlgs.151 26/3/2001)?

	Donne	Uomini
Numero di persone	6	0
Durata media in giorni per persona	93,00	0,00

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001)

	Donne	Uomini
Numero di persone	41	7
Durata media in giorni per persona	26,00	12,00

Sono state adottate misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodo (es. maternità, congedi parentali, ecc)?

NO

4.4 Politiche di reclutamento del personale

Quante commissioni di concorso sono state istituite nel periodo di riferimento

5

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
1° Commissione	2	1	66,67%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
2° Commissione	2	1	66,67%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
3° Commissione	2	1	66,67%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
4° Commissione	2	1	66,67%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
5° Commissione	1	2	33,33%

4.5 Differenziali retributivi

Si prega di indicare la retribuzione annua lorda incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile. (Situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigente di prima fascia (valore medio)	0	0	0
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	112.027	114.884	-2,49%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	0	0	0
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	67.323	0	0

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento, sono stati effettuati studi, analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc) tra uomini e donne?

NO

4.6 Sistema di valutazione del personale

É operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

Da quale anno

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Capacità di coordinamento

Capacità di relazione

Accuratezza e tempestività

SI
2012
35
33
32
SI
2012
50
0
50
0

É stato esteso al personale non dirigente il sistema di valutazione ?

Da quale anno

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Disponibilità

Presenza in ufficio

Collaborazione

Puntualità

SI
2012
50
0
50
0

4.7 Premi legati alla presenza

Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente (es. FUA - Fondo Unico di Amministrazione)?

SI

4.8 Riequilibrio di genere

Nell'Amministrazione esistono settori di attività e/o nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi?

SI

Specificare i primi tre settori o livelli professionali ove sussiste questa differenza specificando anche la percentuale di donne e di uomini	Donne
DIREZIONE VIABILITA', LL.PP., GESTIONE IMMOBILI	8,47%
AVVOCATURA	85,71%
MERCATO DEL LAVORO	82,26%

4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2017

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0,00	0,00
Dirigenti II fascia	2	3	20,00	45,00
Posizioni organizzative	9	5	32,00	17,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	23	8	16,00	17,00
Altri dipendenti	65	101	12,00	19,00
Totale	99	117	80,00	98,00

Le attività formative si svolgono:

Durante l'orario di lavoro ma a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro
--

Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante?

NO

I dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti?

NO

4.10 Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nella vostra amministrazione vengono effettuati corsi sui temi delle pari opportunità/discriminazioni?

NO

Nell'anno di riferimento quante persone hanno partecipato ai corsi?

	Nr Donne	Nr Uomini
Dirigenti	0	0
Non Dirigenti	0	0
	Nr Donne	Nr Uomini
Personale del Comitato Unico di Garanzia	0	0

4.11 Statistiche sul personale

L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere?

SI

Con quale cadenza vengono stilate?

Annualmente

In quali occasioni vengono utilizzate? (max 2 risposte)

Redazione del conto annuale

4.12 Linguaggio non discriminatorio

I documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) sono scritti in un linguaggio non discriminatorio (es. si parla di 'i dipendenti' per parlare di donne e uomini o si usa un linguaggio non sensibile al genere come 'i e le dipendenti', oppure 'il personale')?

NO

4.13 Bilancio di genere

Si sono avviate attività sui bilanci di genere ?

SI

Redazione Bilancio di genere, anno

2008

5 Comitato Unico di Garanzia (CUG) Anagrafica

Indirizzo **VIA GARIBALDI, 21 - FIGLINE VALDARNO (FI)**

Telefono **0559154200**

Mail **cug@cittametropolitana.fi.it**

SitoWeb **http://met.provincia.fi.it/cug/**

Nome Presidente **Sabrina Carlesi**

Telefono Presidente **0559154200**

Mail Presidente **sabrinacarlesi@cittametropolitana.fi.it**

Nome Referente **Sabrina Carlesi**

Telefono Referente **0559154200** Mail Referente **sabrinacarlesi@cittametropolitana.fi.it**

Esiste Comitato Unico di Garanzia?	SI
Quando è stato costituito?	2017
La/il presidente è una donna?	SI
Il/la presidente fa parte dei componenti effettivi?	SI
che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente?	Altra Area
A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente?	Altro

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	3	0	0
Effettivi di parte sindacale	3	0	0
Supplenti di parte dell'amministrazione	1	1	2
Supplenti di parte sindacale	3	0	0
Totale Compelssivo	10	1	0

Operatività

Ha un regolamento	SI
Si riunisce regolarmente?	SI
Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento?	4
è dotato di locali per la sua attività?	NO
Ha un proprio budget annuale?	NO

Attività

Fatto 100 le attività complessive svolte dal CUG nell'anno di riferimento si indichino la ripartizione delle attività seguendo le tre tipologie: aaa

Attività propositive	50
Attività consultive	20
Attività di verifica	0
Altre attività STUDIO E INTERAZIONE SU CASI PERVENUTI	30
Totale attività	100

Attività propositive per:

- proposta di predisposizione di Piani di azioni positive
- proposte per la contrattazione integrativa
- diffusione di conoscenze ed esperienze sui temi del benessere organizzativo

Attività consultive per:

- piani di formazione del personale
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Nell'anno di riferimento ha redatto la relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi - mobbing

NO

Attraverso quali canali e strumenti il C.U.G. comunica le sue attività svolte?

Sito web

IN CORSO DI REDAZIONE

In caso di risposta negativa specificare perchè

NO

Le modalità di consultazione del CUG sono state predeterminate dal vertice dell'amministrazione

NO

Viene consultato per pareri?

0

Quante volte è stato consultato durante l'anno di riferimento?

NO

Nell'anno di riferiemnto il CUG ha avuto collaborazioni con l'UNAR?

NO

Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs 150/2009?

NO

Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con la Consiglieria di Parità (Nazionale, Regionale, Provinciale)

SI

Nell'anno di riferimento il CUG ha collaborato con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e/o con il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica?

SI

Vi sono altri strumenti/soggetti che si occupano di pari opportunità, discriminazione, benessere, ecc. nell'Amministrazione?

SI

Se si indicare quali:

Altro

6 Azioni

Quante azioni sugli ambiti (genere, disabilità; etnia; gruppo sociale) delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo, ecc. sono state effettuate nel periodo di riferimento?

4

Azione 1

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Telelavoro
NO
Comitato Pari Opportunità
RICHIESTA DI INCONTRO ALLA CONSIGLIERA DI PARI OPPORTUNITA'- VICESINDACO DELLA CITTA' METROPOLITANA.
Programmata
-
-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Azione 2

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Benessere organizzativo
NO
Comitato Unico di Garanzia
INCONTRI CON MEMBRI RSU E DIRIGENTI REALATIVI A SEGNALAZIONI PERVENUTE
Completata
-
-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Azione 3

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Altro
NO
Comitato Unico di Garanzia
FORMAZIONE AI COMPONENETI DEL CUG: SELEZIONE OFFERTE FORMATIVE
Programmata
-
-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Azione 4

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Formazione ai dipendenti
NO
Comitato Unico di Garanzia
INCONTRO CON AMMINISTRAZIONE PER AZIONE POSITIVA DA INSERIRE NEL PAP PER LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI.

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Programmata
-
-