



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Impruneta - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Impruneta

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Impruneta

CAP: 50023

Indirizzo: Piazza Buondelmonti, 41

Codice Amministrazione: c_e291

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 -2021

[piano_azioni_positive_c_e291-
triennio_2019-2021-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2019-2021-anno_.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2019-2021-anno_.pdf) (429.37 KB)

2020 -2022

[piano_azioni_positive_c_e291-
triennio_2020-2022-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2020-2022-anno_.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2020-2022-anno_.pdf) (317.98 KB)

2021-2023

[piano_azioni_positive_c_e291-
triennio_2021-2023-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2021-2023-anno_.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (117.71 KB)

2022-2024

[piano_azioni_positive_c_e291-
triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e291-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (1.35 MB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	A5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	B4	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	B5	0	0	2	3	1	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	B6	0	0	1	2	3	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	C1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	C2	0	1	3	1	0	0	1	4	0	1
Personale non dirigente	C3	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	C4	0	0	2	0	1	0	0	2	6	0
Personale non dirigente	C5	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	C6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	D2	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	D3	0	0	1	0	1	0	0	1	2	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	D4	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	D5	0	0	0	2	1	0	0	1	0	2
Personale non dirigente	D6	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		0	2	13	15	9	0	2	12	22	4
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,53	16,46	18,99	11,39	0,00	2,53	15,19	27,85	5,06

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	2,44
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	100,00	2,56	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	2,44
Superiore a 10 anni	0	2	13	14	9	38	49,35	97,44	0	2	12	21	4	39	50,65	95,12
Totale	0	2	13	15	9	39			0	4	12	21	4	41		
Totale %	0,00	2,50	16,25	18,75	11,25	48,75			0,00	5,00	15,00	26,25	5,00	51,25		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	9	69,23	4	30,77	13	16,67

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Diploma di scuola superiore	19	47,50	21	52,50	40	51,28
	Laurea magistrale	10	41,67	14	58,33	24	30,77
	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	1,28
Totale personale		39		39		78	
Totale % sul personale complessivo		49,37		49,37		98,73	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	2	13	14	8	37	52,11	94,87	0	2	10	19	3	34	47,89	85,00
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	16,67	2,56	0	0	2	2	1	5	83,33	12,50
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	50,00	2,56	0	0	0	1	0	1	50,00	2,50
Totale	0	2	13	15	9	39			0	2	12	22	4	40		
Totale %	0,00	2,53	16,46	18,99	11,39	49,37			0,00	2,53	15,19	27,85	5,06	50,63		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	4	1	1	6	54,55	20,00	0	1	3	1	0	5	45,45	10,87

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	0	2	9	5	3	19	35,19	63,33	0	1	12	18	4	35	64,81	76,09
Personale che fruisce di telelavoro	0	2	1	0	0	3	100,00	10,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	0	0	1	50,00	3,33	0	0	0	1	0	1	50,00	2,17
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	1	1	16,67	3,33	0	0	2	2	1	5	83,33	10,87
Totale	0	4	15	6	5	30			0	2	17	22	5	46		
Totale %	0,00	5,26	19,74	7,89	6,58	39,47			0,00	2,63	22,37	28,95	6,58	60,53		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	28	27,18	75	72,82	103	13,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7	2,77	246	97,23	253	33,64
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	187	53,13	165	46,88	352	46,81
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	16	36,36	28	63,64	44	5,85
Totale permessi	238	31,65	514	68,35	752	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Telelavoro

- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1) Costituzione del Tavolo intercomunale per le Politiche di Genere del Chianti, in data 08/05/2020. Componenti: Comuni di Bagno a Ripoli, Barberino Tavarnelle, Greve in Chianti, Impruneta, San Casciano in Val di Pesa e rappresentanze sindacali del territorio, CGIL Chianti, SPI Firenze, CISL e FNP del Chianti, UIL Firenze. Il Comune di Impruneta è Ente capofila. Attività ulteriori al PTAP sono state, in particolare:

- Questionario online sulle politiche di genere e per conoscere l'impatto della pandemia sul lavoro e la vita delle donne
- Apertura pagine facebook del tavolo
- Adesione campagne nazionali (numero verde 1522, prevenzione tumore al seno, 8 marzo, 25 novembre)
- promozione delle iniziative di posa della panchina rossa in ricordo delle vittime di femminicidio
- incontri online

2) Presentazione progetto di finanziamento alla Regione Toscana, quale componente della Rete Ready, "Novembre contro il pregiudizio". Le azioni sviluppate e realizzate, parzialmente comprese nel PTAP, sono le seguenti:

- sabato 7 novembre: "OLTRE IL PREGIUDIZIO - NarrAzioni Lgbtia+ nella scuola e nello sport" Incontro online
- sabato 14 novembre: "FAMIGLIE A COLORI - L'amore fa una famiglia" Incontro online
- sabato 28 novembre: "Inaugurazione PANCHINA ROSSA - Momento in ricordo di Elisa Pomarelli
- martedì 10 e 24 novembre: "VERSO UN'ECOLOGIA DELLE RELAZIONI AL LAVORO - incontri online destinati ai dipendenti del comune di Impruneta" (unica iniziativa esplicitamente inserita nel PTAP)
- sono stati acquistati libri per la Biblioteca comunale, sia libri, romanzi e fumetti dove i protagonisti sono persone LGBT, sia saggi e studi inerenti alla tematica.
- tratti dagli incontri online, tre video disponibili su @ImprunetaProgettoLGBT, una apposita pagina Facebook del Comune.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	2	46	36	21	105	61,05	100,00	0	5	22	34	6	67	38,95	100,00
Totale ore	0	2	46	36	21	105			0	5	22	34	6	67		
Totale ore %	0,00	1,16	26,74	20,93	12,21	61,05			0,00	2,91	12,79	19,77	3,49	38,95		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CATEGORIA d	€36020,40	€35404,90	€ -615,50	-1,74
CATEGORIA C	€25803,00	€23795,40	€ -2007,60	-8,44
CATEGORIA AB	€21429,80	€21012,40	€ -417,40	-1,99
	€0,00	€0,00	--	--

In merito al differenziale retributivo della categoria C che emerge dalle tabelle si propone di approfondire quale sia l'origine

del divario economico, in particolare la componente di stipendio variabile (premi, progressioni, ecc.)

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **Sì**

Nel 2018 è stata effettuata una ricerca interna, in collaborazione con CTQ S.p.a., di **Valutazione del rischio da stress da lavoro - correlato**, tramite questionario somministrato a tutto il personale; il 22 novembre 2018 è avvenuto l'incontro di presentazione dei risultati elaborati da CTQ S.p.a., alla presenza delle posizioni apicali (dirigenti e P.O.), Comitato Unico di Garanzia e RSU. Il report ha fatto emergere queste criticità per Gruppo omogeneo di lavoratori

- Livello di rischio
- Dirigenti: MEDIO
- Polizia municipale: MEDIO
- Operai centro operativo: NON RILEVANTE
- Assistenti sociali e Servizi sociali: ALTO
- Impiegati ordinari: MEDIO
- Impiegati tecnici: MEDIO

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Si sottolinea la necessità di avere un supporto per la gestione dei conflitti e stress lavorativo per il gruppo di lavoro dei servizi sociali.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

A seguito dell'anno in emergenza è stato agevolato forme di lavoro flessibile che si auspica siano mantenute anche con l'adozione del POLA

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Attività di informazione a tutti i dipendenti sui compiti della Consigliera di Parità della Città metropolitana di Firenze che si è resa disponibile alla collaborazione a progetti e finanziamenti e diffusione dell'indirizzo mail per eventuali segnalazioni.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Richiesta di disponibilità alla nomina (parte sindacale e parte datoriale) per 4 anni

Tipologia di atto: DETERMINAZIONE N. 558 del 2019

Data: 18/09/2019

Organo sottoscrittore: Segretario generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: formazione pari opportunità, sportello counseling

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì



Sede virtuale : piattaforma dell'amministrazione

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-impruneta-2021>