



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Fucecchio - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Fucecchio

Acronimo: COMFU

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Fucecchio

CAP: 50054

Indirizzo: Via La Marmora 34

Codice Amministrazione: c_d815

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

2021

2023

2021 - 2023

2023-2025

[piano_azioni_positive_c_d815-
triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_c_d815-
triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_po\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[no-
triennale/c_d815/2021-2023/piano_azioni_po](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[no-
triennale/c_d815/2023-2025/piano_azioni_po](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[sitive_c_d815-triennio_2021-2023-
anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (254.51 KB)[sitive_c_d815-triennio_2023-2025-
anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (291.63 KB)

2024

2025

2024-2025-2026

2025-2026-2027

[piano_azioni_positive_c_d815-
triennio_2024-2025-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2024-2025-2026-anno_2024.pdf)[piano_azioni_positive_c_d815-
triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_aziendale_2024-2025-2026.pdf (176.04 KB) http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_aziendale_2025-2026-2027.pdf (261.98 KB)



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
Organo di vertice	Sindaco - Vice Sindaco e Assessori	0	0	0	3	1	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari				6		0	2	2	10	3
Personale non dirigente	Area Istruttori	1	1	6	5	2	0	3	9	7	6
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	0	0	2	7	2	0	0	0	1	3
Totale personale		1	1	8	21	5	0	6	11	19	12
Totale % sul personale complessivo		1,19	1,19	9,52	25,00	5,95	0,00	7,14	13,10	22,62	14,29

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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area dei funzionari	Laurea	6	27,27	16	72,73	22	28,21
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,28
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	13	37,14	22	62,86	35	44,87
Area Istruttori	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	6,41
Area operatori	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	7,69
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	8	88,89	1	11,11	9	11,54
Totale personale		32		46		78	
Totale % sul personale complessivo		40,51		58,23		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⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,92
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	33,33	3,13	0	0	2	0	0	2	66,67	3,85
Tempo Pieno	0	2	10	18	1	31	38,75	96,88	1	5	14	20	9	49	61,25	94,23
Totale	0	2	10	19	1	32			1	5	16	21	9	52		
Totale %	0,00	2,38	11,90	22,62	1,19	38,10			1,19	5,95	19,05	25,00	10,71	61,90		

⁽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⁾
Smart working	0	0	1	0	0	1	5,26	100,00	0	4	9	4	1	18	94,74	100,00
Totale	0	0	1	0	0	1			0	4	9	4	1	18		
Totale %	0,00	0,00	5,26	0,00	0,00	5,26			0,00	21,05	47,37	21,05	5,26	94,74		

⁽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 orari per congedi parentali fruiti	6	60,00	4	40,00	10	35,71
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	75,00	1	25,00	4	14,29
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	6	60,00	4	40,00	10	35,71
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	75,00	1	25,00	4	14,29
Totale permessi	18	64,29	10	35,71	28	

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

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

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

Dal 2023 e per tutto l'anno 2024 l'azione principale dell'Ente ha riguardato il percorso per il miglioramento del benessere organizzativo nell'Ente, proposto e attivato dal CUG. Sono quindi state attuate le seguenti azioni:

- 1) rilevazione del benessere su tutto il personale dell'Ente (dipendenti e apicali);
- 2) incontri e colloqui di approfondimento con esperti (individuali e di gruppo);
- 3) laboratori per l'individuazione di proposte riorganizzative e di miglioramento del benessere con esperti;
- 4) momenti di confronto con l'Amministrazione comunale.

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⁾
SYLLABUS-COMPETENZE DIGITALI	1	1	10	19	1	32	39,51	50,00	1	5	14	20	9	49	60,49	50,00
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	1	1	10	19	1	32	39,51	50,00	1	5	14	20	9	49	60,49	50,00
Totale ore	2	2	20	38	2	64			2	10	28	40	18	98		
Totale ore %	1,23	1,23	12,35	23,46	1,23	39,51			1,23	6,17	17,28	24,69	11,11	60,49		

⁽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?:

Sì

Sperimentazione con la Città Metropolitana di Firenze e con l'Università che ha portato ad una prima stesura del Bilancio di Genere di tutti gli enti aderenti all'Accordo.

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		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
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 omnicomprendenti 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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Avviato il percorso di rilevazione sul benessere organizzativo e individuale mediante attuazione dei questionari ANAC,

modificati per compilazione on line ed elaborazione digitale dei dati.

Avvio percorso condiviso per elaborazione della Carta Etica

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Avvio del progetto nelle scuole secondarie per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e violenza di genere.

Realizzazione di iniziative e progetti in collaborazione con la rete di associazioni del territorio e la Commissione delle Elette e delle Nominate.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto di nomina

Tipologia di atto: Determina dirigenziale n. 130

Data: 15/03/2021

Organo sottoscrittore: Dirigente Settore 2 - Servizi per il personale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : intranet comunale

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
 - Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-fucecchio-2023>