



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)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_c\\\_d815-triennio\\\_2021-2023-anno\\\_2021.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_c\_d815-triennio\_2021-2023-anno\_2021.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_c\\\_d815-triennio\\\_2023-2025-anno\\\_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_c\_d815-triennio\_2023-2025-anno\_2023.pdf\)\)](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  
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)[no-  
triennale/c\\_d815/2023-2025/piano\\_azioni\\_po  
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)

(254.51 KB)

(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](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](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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 Consiglieria 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>