



## Relazione CUG

# Comune di Impruneta - 2024

*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)  
(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)  
(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)  
(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)  
(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	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA OPERATORE ESPERTO	0	2	0	8	1	0	0	3	3	3
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	1	4	6	2	1	2	9	6	1
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	3	2	5	2	0	1	2	9	1
Totale personale		0	6	6	19	6	1	3	14	18	5
Totale % sul personale complessivo		0,00	7,69	7,69	24,36	7,69	1,28	3,85	17,95	23,08	6,41

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>
Inferiore a 3 anni	0	4	2	2	0	8	44,44	21,62	1	3	3	3	0	10	55,56	24,39
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	2	0	2	66,67	5,41	0	0	1	0	0	1	33,33	2,44
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	1	1	4	50,00	10,81	0	0	2	2	0	4	50,00	9,76
Superiore a 10 anni	0	1	3	14	5	23	46,94	62,16	0	0	8	13	5	26	53,06	63,41
Totale	0	6	6	19	6	37			1	3	14	18	5	41		
Totale %	0,00	7,69	7,69	24,36	7,69	47,44			1,28	3,85	17,95	23,08	6,41	52,56		

<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

			Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
01503 AREA OPERATORI		Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,28
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		Inferiore al Diploma superiore	5	62,50	3	37,50	8	10,26
AREA OPERATORE ESPERTO		Diploma di scuola superiore	5	45,45	6	54,55	11	14,10
AREA OPERATORE ESPERTO		Laurea	1	100,00	0	0,00	1	1,28
AREA DEGLIISTRUTTORI		Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,28
AREA DEGLIISTRUTTORI		Diploma di scuola superiore	9	45,00	11	55,00	20	25,64
AREA DEGLIISTRUTTORI		Laurea	4	36,36	7	63,64	11	14,10
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	5,13
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		Laurea	9	45,00	11	55,00	20	25,64
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	1,28
Totale personale			37		41		78	
Totale % sul personale complessivo			47,44		52,56		100,00	

<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

Nessuna osservazione

## 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	1	1	0	2	100,00	5,41	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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	2	2	0	4	100,00	9,76
Tempo Pieno	0	6	5	18	6	35	48,61	94,59	1	3	12	16	5	37	51,39	90,24
Totale	0	6	6	19	6	37			1	3	14	18	5	41		
Totale %	0,00	7,69	7,69	24,36	7,69	47,44			1,28	3,85	17,95	23,08	6,41	52,56		

<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>
Personale turnista	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
ORARI FLESSIBILI	0	0	6	0	0	6	75,00	40,00	0	0	2	0	0	2	25,00	12,50
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	2	0	0	2	33,33	13,33	0	0	4	0	0	4	66,67	25,00
Personale che fruisce di congedo parentale	0	0	3	0	0	3	37,50	20,00	0	0	5	0	0	5	62,50	31,25
Permessi legge 104	0	0	4	0	0	4	44,44	26,67	0	0	5	0	0	5	55,56	31,25
Totale	0	0	15	0	0	15			0	0	16	0	0	16		
Totale %	0,00	0,00	48,39	0,00	0,00	48,39			0,00	0,00	51,61	0,00	0,00	51,61		

<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

E' stata ampliata la flessibilità, in entrata e in uscita, di ulteriori 15 minuti al fine di migliorare la conciliazione vita/lavoro

### 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>

		Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti		32	20,78	122	79,22	154	52,56
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti		32	23,02	107	76,98	139	47,44
Totale permessi		64	21,84	229	78,16	293	

<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

Nessuna osservazione

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

- Smart working
- Telelavoro

## 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 **Sì**  
redigere il Bilancio di genere?:

Si auspica un rafforzamento delle forme di lavoro agile e di telelavoro in relazione alle diverse mansioni con possibilità di valutazione telelavorabile.

### 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>
Privacy	0	0	30	0	0	30	24,19	25,00	0	0	94	0	0	94	75,81	34,06
Anticorruzione	0	0	66	0	0	66	39,29	55,00	0	0	102	0	0	102	60,71	36,96
(specialistica)	0	0	24	0	0	24	23,08	20,00	0	0	80	0	0	80	76,92	28,99
Totale ore	0	0	120	0	0	120			0	0	276	0	0	276		
Totale ore %	0,00	0,00	30,30	0,00	0,00	30,30			0,00	0,00	69,70	0,00	0,00	69,70		

<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 **Sì**  
 dell'Amministrazione?:

Deliberazione di GC n.109 del 22/11/2023

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>	
iSTRUTTORE TECNICO	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Donna
ARTI OPERATORE TECNICO	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
ARTI OPERATORE	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Totale personale	5		4		9		
Totale % sul personale complessivo	6,41		5,13		11,54		

<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

Nessuna osservazione

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI	€21684,00	€22052,00	€ 368,00	1,67
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€26195,00	€24781,00	€ -1414,00	-5,71
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€34282,00	€31804,00	€ -2478,00	-7,79

## 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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Si auspica di riproporre l'esperienza svolta nel 2021 con lo sportello dipendenti gratuito e sperimentale.

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

- Implementazione smart working e telelavoro come strumento di conciliazione vita-lavoro
- riattivazione sportello dipendenti gratuito per benessere organizzativo
- rilevazione questionario stress lavoro correlato di tutti i dipendenti

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nessun rilievo

## Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

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

Tipologia di atto: Determinazione 41

Data: 22/01/2024

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Realizzazione comunicazione interna attraverso portale intranet

attività di autoformazione nei diversi settori

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Intranet - comunicazione interna

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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-2024>

