



Portale CUG

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)

(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	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 % ⁽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	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		

⁽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⁾
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 DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,28
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	9	45,00	11	55,00	20	25,64
AREA DEGLI ISTRUTTORI	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	

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

⁽²⁾ 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 % ⁽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	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 % ⁽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	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		

⁽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 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		

⁽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

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

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

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

⁽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**

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
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		

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

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

Nessuna osservazione

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 %
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?: **No**

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 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: 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>