



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Arezzo - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Arezzo

Regione: Toscana

---

Provincia: AR

---

Comune: Arezzo

---

CAP: 52100

---

Indirizzo: Piazza Della Liberta', 1

---

Codice Amministrazione: c\_a390

---

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

---

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

---

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023-2025 (Sez. 2.2.3.1. PIAO 2023-2025)

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a390-triennio\\_2023-2025-sez-2231-piao-2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a390-triennio_2023-2025-sez-2231-piao-2023-2025-anno_2023.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a390-triennio\\_2023-2025-sez-2231-piao-2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a390-triennio_2023-2025-sez-2231-piao-2023-2025-anno_2023.pdf)) (271.21 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
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	2		0	0	0	2	1
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	3	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	1	8	9	27	7	4	14	18	55	13
Personale non dirigente	Area degli istruttori	9	16	26	42	14	9	21	58	63	14
Personale non dirigente	Area degli operatori esperti	1	3	13	24	20	0	1	8	16	26
Totale personale		11	27	48	98	42	13	36	85	136	54
Totale % sul personale complessivo		2,00	4,91	8,73	17,82	7,64	2,36	6,55	15,45	24,73	9,82

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	11	27	47	92	41	218	40,75	100,00	13	36	82	133	53	317	59,25	100,00
Totale	11	27	47	92	41	218			13	36	82	133	53	317		
Totale %	2,06	5,05	8,79	17,20	7,66	40,75			2,43	6,73	15,33	24,86	9,91	59,25		

<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>
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,56
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,19
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Laurea	40	29,20	97	70,80	137	25,42
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	11	73,33	4	26,67	15	2,78
Area degli istruttori	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,37
Area degli istruttori	Laurea	30	28,30	76	71,70	106	19,67
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	74	46,25	86	53,75	160	29,68
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	0,74
Area degli Operatori esperti	Laurea	5	50,00	5	50,00	10	1,86
Area degli operatori esperti	Diploma di scuola superiore	19	41,30	27	58,70	46	8,53
Area degli operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	37	67,27	18	32,73	55	10,20
Totale personale		220		319		539	
Totale % sul personale complessivo		40,07		58,11		98,18	

<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	1	0	1	2	9,09	0,88	0	0	12	7	1	20	90,91	6,19
Part Time ≤50%	0	1	1	3	0	5	50,00	2,21	0	0	0	5	0	5	50,00	1,55

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>
Tempo Pieno	11	26	46	95	41	219	42,36	96,90	13	36	72	124	53	298	57,64	92,26
Totale	11	27	48	98	42	226			13	36	84	136	54	323		
Totale %	2,00	4,92	8,74	17,85	7,65	41,17			2,37	6,56	15,30	24,77	9,84	58,83		

<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>
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	12	5	1	18	100,00	4,25
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,47
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,49	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT MISTO < o = 50%	0	1	0	0	0	1	100,00	0,49	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE > 50%	0	0	0	1	0	1	33,33	0,49	0	0	0	2	0	2	66,67	0,47
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	0	4	0	4	57,14	1,97	0	0	0	3	0	3	42,86	0,71
Smart working	0	8	18	34	8	68	31,78	33,50	3	12	32	69	30	146	68,22	34,43
Personale che fruisce di orari flessibili	2	19	29	54	24	128	33,60	63,05	8	22	43	101	79	253	66,40	59,67
Totale	2	28	47	93	33	203			11	34	87	182	110	424		
Totale %	0,32	4,47	7,50	14,83	5,26	32,38			1,75	5,42	13,88	29,03	17,54	67,62		

<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 giornalieri per congedi parentali fruiti	122	23,46	398	76,54	520	5,78

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	46	34,59	87	65,41	133	1,48
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1317	46,31	1527	53,69	2844	31,63
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3445	62,70	2049	37,30	5494	61,11
Totale permessi	4930	54,83	4061	45,17	8991	

<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

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

- 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

Promozione del benessere organizzativo e formazione professionale (PAP 2024-2026 - Obiettivo 1).  
 Smart working e valorizzazione dell'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori (PAP 2024-2026 - Obiettivo 2).  
 Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità (PAP 2024-2026 - Obiettivo 3).

### 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>

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>
Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro	12	58	220	492	184	966	40,45	30,17	78	74	337	705	228	1422	59,55	25,00
Specialistica	55	295	681	930	275	2236	34,38	69,83	66	379	947	2438	437	4267	65,62	75,00
Totale ore	67	353	901	1422	459	3202			144	453	1284	3143	665	5689		
Totale ore %	0,75	3,97	10,13	15,99	5,16	36,01			1,62	5,10	14,44	35,35	7,48	63,99		

<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? **No**

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>	
Interpello n. 4 posti nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione profilo professionale Esperto giuridico amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	21,05	Uomo
Concorso n. 9 posti di Agente di Polizia Municipale	3	42,86	4	57,14	7	36,84	Uomo
Interpello n. 4 unità di personale nell'Area degli operatori esperti	2	50,00	2	50,00	4	21,05	Donna
Interpello n. 1 posto nell'Area degli Istruttori profilo professionale Tecnico edilizia e impianti	2	50,00	2	50,00	4	21,05	Uomo
Totale personale	9		10		19		
Totale % sul personale complessivo	1,64		1,82		3,46		

<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 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 %
DIRIGENTI	€4582,00	€4533,00	€ -49,00	-1,08
Elevata qualificazione (ex P.O.)	€2187,00	€2172,00	€ -15,00	-0,69
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	€2091,00	€2081,00	€ -10,00	-0,48
Area degli istruttori	€1909,00	€1879,00	€ -30,00	-1,60
Area degli Operatori esperti	€1697,00	€1692,00	€ -5,00	-0,30

## 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**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Il Cug propone di estendere la nomina del tutor, oltre che ai neo assunti, anche al personale proveniente da altri uffici o pubbliche amministrazioni, a partire dal 2025

Fra le azioni positive 2025, si ritiene di considerare anche l'aggiunta nell'albo dei formatori interni, di un'area tematica dedicata alle pari opportunità, individuando una o più figure di formatore interno, per trattare in presenza tale tematiche segnatamente per quella parte di personale che ha più difficoltà a farlo utilizzando i canali informatici e della formazione a distanza.

Il CUG propone altresì all'amministrazione una revisione complessiva della flessibilità oraria, per migliorarne la fruizione e l'adattabilità alle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Il grado di attuazione del PAP concorre alla misurazione della performance di ente e dunque alla valutazione del personale dirigenziale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con il PIAO 2024/2026 (Allegato A.5) ha previsto il calcolo della performance di ente (paragrafo 3.1) collegata a vari fattori, tra cui il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi di promozione delle pari opportunità previsti nel Piano delle Azioni Positive (PAP).

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto datoriale

Tipologia di atto: Determinazione dirigenziale

Data: 16/01/2023

Organo sottoscrittore: Segreteria 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: Rilevazione benessere organizzativo;  
formazione del personale con risorse interne  
o canali gratuiti

Esiste una sede fisica del cug?: No

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:  
1

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
- revisione flessibilità oraria, incrementare ruolo tutor

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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-arezzo-2025>