



Relazione CUG

# Comune di Marciana Marina - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Comune di Marciana Marina

Regione: Toscana

Provincia: LI

Comune: Marciana Marina

CAP: 57033

Indirizzo: Via G.Pascoli

Codice Amministrazione: c\_e931

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

### Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2024 - 2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_e931-  
triennio\\_2024-2026-anno\\_2025.pdf  
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_c\\\_e931-triennio\\\_2024-2026-anno\\\_2025.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_c\_e931-triennio\_2024-2026-anno\_2025.pdf\)\) \(773 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e931-triennio_2024-2026-anno_2025.pdf)



## 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	Area degli operatori	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	0	0	0	1	1	2	5	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	SEGRETARIO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Sindaco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Vicesindaco	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Assessore	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria D titolare di posizione organizzativa	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		1	1	3	5	1	1	1	3	7	1
Totale % sul personale complessivo		4,17	4,17	12,50	20,83	4,17	4,17	4,17	12,50	29,17	4,17

## 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	1	0	0	0	1	100,00	14,29	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	1	1	0	4	100,00	36,36
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	18,18
Superiore a 10 anni	0	0	1	4	1	6	54,55	85,71	0	0	0	4	1	5	45,45	45,45
Totale	0	1	1	4	1	7			1	1	2	6	1	11		
Totale %	0,00	5,56	5,56	22,22	5,56	38,89			5,56	5,56	11,11	33,33	5,56	61,11		

<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>		
3 - OPERATORI		Diploma di scuola superiore		1	100,00	0	0,00	1	5,56		
operatori esperti		Diploma di scuola superiore		2	100,00	0	0,00	2	11,11		
AREA OPERATORI ESPERTI		Inferiore al Diploma superiore		0	0,00	1	100,00	1	5,56		
01501 AREA ISTRUTTORI		Diploma di scuola superiore		3	42,86	4	57,14	7	38,89		
AREA ISTRUTTORE		Laurea magistrale		0	0,00	5	100,00	5	27,78		
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		Diploma di scuola superiore		1	100,00	0	0,00	1	5,56		
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		Laurea magistrale		0	0,00	1	100,00	1	5,56		
Totale personale				7		11		18			
Totale % sul personale complessivo				38,89		61,11		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

## 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>
Tempo Pieno	0	0	1	4	1	6	35,29	85,71	1	1	2	6	1	11	64,71	100,00
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	100,00	14,29	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	1	4	1	7			1	1	2	6	1	11		
Totale %	0,00	5,56	5,56	22,22	5,56	38,89			5,56	5,56	11,11	33,33	5,56	61,11		

<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>
fruizione orario flessibile	0	1	1	4	1	7	38,89	100,00	1	1	2	6	1	11	61,11	100,00
Totale	0	1	1	4	1	7			1	1	2	6	1	11		
Totale %	0,00	5,56	5,56	22,22	5,56	38,89			5,56	5,56	11,11	33,33	5,56	61,11		

<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

			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 fruitti			1	100,00		0	0,00		1	100,00	
Totale permessi			1	100,00		0	--		1		

<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 **No**  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

#### Iniziativa 1

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera, di progressioni economiche e di sviluppo della professionalità senza discriminazioni tra i due sessi, programmando, altresì, percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile sia al personale maschile.

Azioni svolte: predisposti corsi di aggiornamento per il personale per garantire sviluppo della professionalità

Attori coinvolti: Servizio personale, responsabili di settore, segretario

Misurazione: n. dipendenti coinvolti

Beneficiari: personale dipendente 3 unità

#### Iniziativa 2

**Obiettivo:** Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, realizzando economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni svolte: mantenimento della flessibilità oraria per tutti i dipendenti senza discriminazioni fra i due sessi, con ottimizzazione dei tempi lavoro

#### Iniziativa 3

**Obiettivo:** Promuovere, anche in sinergia con altri enti, la definizione di interventi mirati alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Azioni svolte: realizzazione di eventi culturali dedicati ai temi delle pari opportunità e della tutela della donna

#### Iniziativa 3

**Obiettivo:** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze predette con quelle formative/professionali.

Azioni svolte: corsi di formazione svolti internamente in video conferenza

#### Iniziativa 4

**Obiettivo:** Consentire la conciliazione fra tempi di vita familiare o personale e tempi di lavoro, considerando l'utilizzo, in presenza di situazioni di disagio dei dipendenti correlate alla necessità di assistenza e cura nei confronti di malati gravi, disabili, anziani e minori o di situazioni legate a particolari esigenze personali, di articolazioni orarie diverse e temporanee.

Azioni svolte: Riconoscimento di specifica articolazione oraria a personale dipendente per esigenze familiari/personali specifiche

#### 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>
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	0	1	0	3	1	5	38,46	83,33	0	0	1	6	1	8	61,54	88,89
ciclo giornate formative in materia di codice dei contratti pubblici.	0	0	0	0	1	1	50,00	16,67	0	0	0	1	0	1	50,00	11,11
Totale ore	0	1	0	3	2	6			0	0	1	7	1	9		
Totale ore %	0,00	6,67	0,00	20,00	13,33	40,00			0,00	0,00	6,67	46,67	6,67	60,00		

<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>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
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 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	€17691,50	€17811,00	€ 119,50	0,67
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€21243,80	€19766,70	€ -1477,10	-7,47
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€23400,00	€25151,80	€ 1751,80	6,96

## 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: 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



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

### Operatività

Tipologia di atto:	determina
Data:	14/11/2022
Organo sottoscrittore:	responsabile settore 1
Eventuale dotazione di budget annuale No ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	sito web del comune sezione dedicata
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l’anno si riunisce il cug:	3
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

### Attività

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

- 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
- 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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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
- Piani di formazione del personale

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?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-marciana-marina-2025>

