



Portale CUG

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)

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	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		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ 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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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⁾
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		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
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		

⁽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

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1	100,00	0	0,00	1	100,00
Totale permessi	1	100,00	0	--	1	

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

⁽²⁾ 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

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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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⁾
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		

⁽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?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

⁽²⁾ 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 %
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 al 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: 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 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 :	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>