



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Arezzo - 2026

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) (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 | 0 | 1 | 2 |
| Dirigente di livello generale | Dirigente a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | 0 | 5 | 11 | 37 | 13 | 2 | 13 | 20 | 62 | 21 |
| Personale non dirigente | Area degli Istruttori | 6 | 16 | 21 | 28 | 22 | 7 | 27 | 44 | 56 | 22 |
| Personale non dirigente | Area degli Operatori esperti | 0 | 3 | 11 | 18 | 27 | 0 | 1 | 4 | 9 | 24 |
| Totale personale | | 6 | 24 | 43 | 88 | 63 | 9 | 41 | 68 | 129 | 69 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,11 | 4,44 | 7,96 | 16,30 | 11,67 | 1,67 | 7,59 | 12,59 | 23,89 | 12,78 |

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 | 7 | 24 | 47 | 87 | 50 | 215 | 40,87 | 100,00 | 14 | 40 | 70 | 132 | 55 | 311 | 59,13 | 100,00 |
| Totale | 7 | 24 | 47 | 87 | 50 | 215 | | | 14 | 40 | 70 | 132 | 55 | 311 | | |
| Totale % | 1,33 | 4,56 | 8,94 | 16,54 | 9,51 | 40,87 | | | 2,66 | 7,60 | 13,31 | 25,10 | 10,46 | 59,13 | | |

⁽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⁾ |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | Master di II livello | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,55 |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | Master di I livello | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,73 |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | Laurea | 46 | 38,33 | 74 | 61,67 | 120 | 21,98 |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | Diploma di scuola superiore | 23 | 58,97 | 16 | 41,03 | 39 | 7,14 |
| Area degli Istruttori | Master di II livello | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,37 |
| Area degli Istruttori | Laurea | 34 | 28,57 | 85 | 71,43 | 119 | 21,79 |
| Area degli Istruttori | Diploma di scuola superiore | 71 | 43,03 | 94 | 56,97 | 165 | 30,22 |
| Area degli Istruttori | Inferiore al Diploma superiore | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,73 |
| Area degli Operatori esperti | Laurea | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 1,10 |
| Area degli Operatori esperti | Diploma di scuola superiore | 20 | 47,62 | 22 | 52,38 | 42 | 7,69 |
| Area degli Operatori esperti | Inferiore al Diploma superiore | 37 | 88,10 | 5 | 11,90 | 42 | 7,69 |
| Totale personale | | 241 | | 305 | | 546 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 44,63 | | 56,48 | | 101,11 | |

⁽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

| 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 | 0 | 1 | 2 | 10,00 | 0,89 | 0 | 0 | 7 | 10 | 1 | 18 | 90,00 | 5,70 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 5 | 50,00 | 2,23 | 0 | 1 | | 4 | 0 | 5 | 50,00 | 1,58 |

| 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⁾ |
| Tempo Pieno | 6 | 24 | 40 | 85 | 62 | 217 | 42,55 | 96,88 | 9 | 40 | 61 | 115 | 68 | 293 | 57,45 | 92,72 |
| Totale | 6 | 24 | 43 | 88 | 63 | 224 | | | 9 | 41 | 68 | 129 | 69 | 316 | | |
| Totale % | 1,11 | 4,44 | 7,96 | 16,30 | 11,67 | 41,48 | | | 1,67 | 7,59 | 12,59 | 23,89 | 12,78 | 58,52 | | |

⁽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⁾ |
| PT ORIZZONTALE > 50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 7 | 8 | 1 | 16 | 100,00 | 4,06 |
| PT ORIZZONTALE < o = 50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 100,00 | 0,51 |
| 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 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,49 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| PT VERTICALE > 50% | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 33,33 | 0,49 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 66,67 | 0,51 |
| PT VERTICALE < o = 50% | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 57,14 | 1,95 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 42,86 | 0,76 |
| Smart working | 0 | 9 | 19 | 32 | 14 | 74 | 31,90 | 36,10 | 3 | 15 | 29 | 72 | 39 | 158 | 68,10 | 40,10 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 2 | 14 | 28 | 50 | 30 | 124 | 36,80 | 60,49 | 8 | 27 | 36 | 99 | 43 | 213 | 63,20 | 54,06 |
| Totale | 2 | 23 | 50 | 85 | 45 | 205 | | | 11 | 43 | 72 | 185 | 83 | 394 | | |
| Totale % | 0,33 | 3,84 | 8,35 | 14,19 | 7,51 | 34,22 | | | 1,84 | 7,18 | 12,02 | 30,88 | 13,86 | 65,78 | | |

⁽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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 666 | 46,28 | 773 | 53,72 | 1439 | 25,64 |

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 1341 | 40,40 | 1978 | 59,60 | 3319 | 59,14 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 146 | 22,46 | 504 | 77,54 | 650 | 11,58 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 124 | 60,78 | 80 | 39,22 | 204 | 3,64 |
| Totale permessi | 2277 | 40,57 | 3335 | 59,43 | 5612 | |

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

⁽²⁾ 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**

Il piano delle azioni positive (PAP) 2025-2027 è stato inserito nella sotto sezione Performance del Piao 2025-2027 .

Tale documento è stato approvato con delibera G.C. n. 107 del 18 marzo 2025.

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⁾ |
| Formazione | 314 | 657 | 1013 | 1857 | 711 | 4552 | 29,86 | 100,00 | 513 | 1325 | 2275 | 4855 | 1722 | 10690 | 70,14 | 100,00 |
| Totale ore | 314 | 657 | 1013 | 1857 | 711 | 4552 | | | 513 | 1325 | 2275 | 4855 | 1722 | 10690 | | |
| Totale ore % | 2,06 | 4,31 | 6,65 | 12,18 | 4,66 | 29,86 | | | 3,37 | 8,69 | 14,93 | 31,85 | 11,30 | 70,14 | | |

⁽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

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Mobilità volontaria art 30 comma 1 e 2 bis DLgs 165 del 2001 per la copertura di 1 posto di Operatore esperto profilo professionale Addetto esecutivo gestione e custodia infrastrutture | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 50,00 | Uomo |
| Mobilità volontaria art 30 comma 1 DLgs 165 del 2001 | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 50,00 | Donna |
| Totale personale | 2 | | 6 | | 8 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,37 | | 1,11 | | 1,48 | | |

⁽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 onnicomprensive 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 | €5314,00 | €5139,00 | € -175,00 | -3,41 |
| Elevata qualificazione (ex P.O.) | €2195,00 | €2180,00 | € -15,00 | -0,69 |
| Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione | €2111,00 | €2101,00 | € -10,00 | -0,48 |
| Area degli Istruttori | €1928,00 | €1897,00 | € -31,00 | -1,63 |
| Area degli Operatori esperti | €1714,00 | €1709,00 | € -5,00 | -0,29 |

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 anche per il 2025 ha proposto di estendere la nomina del tutor, oltre che ai neo assunti, anche al personale proveniente da altri uffici o pubbliche amministrazioni.

Fra le azioni positive 2026, è stata confermata la proposta di prevedere l'inserimento, 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.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: **Atto datoriale**

Tipologia di atto: **Determinazione dirigenziale**

Data: **10/03/2026**

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 Rilevazione benessere organizzativo;
specificazione degli argomenti oggetto formazione del personale con risorse interne
di formazione: o canali gratuiti

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra Sì
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni No
esterne?:

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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
- Piani di formazione del personale

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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
 - 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
 - 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-arezzo-2026>