



Portale CUG

Relazione Amministrazione

Comune di Marciana Marina - 2025

Format 1 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)

Adozione Piano Triennale: Sì

Triennio del Piano: 2024 - 2026

Personale Uomini: 7

Personale Donne: **11**



Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

1.1 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

1.2 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⁾
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

1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
- POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1	50,00	100,00	1	50,00	100,00	2	100,00
Totale personale	1			1			2	
Totale % sul personale complessivo	5,56			5,56			11,11	

1.4 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	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

1.5 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

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

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

Note tabella 1.6

Il Comune non è dotato di personale dirigenziale

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		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

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

1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	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

Note tabella 1.8

Non ci sono stati concorsi nel 2024

1.9 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⁾
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

1.10 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	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

1.11 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⁾
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

Sezione 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

L'Amministrazione ha provveduto a No redigere il Bilancio di genere?:

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

Obiettivo:

progressione e formazione professionale

Azioni/ Iniziative:

corsi di aggiornamento professionale

Destinatari:

Alte Professionalità e Posizioni Organizzative, Responsabili degli Uffici

Numero Beneficiari effettivi Donne:

2

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

1

Soggetti coinvolti:

personale

Capitolo di spesa: 101520

Risorse impegnate:

€3500,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

eventi cultura pari opportunità

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

11

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

7

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

forme di lavoro flessibile

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

3

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: 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

Sezione 3 - Azioni da realizzare

3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

Obiettivo:

rispetto pari opportunità nei concorsi e commissioni di esame

Azioni/ Iniziative:

rispetto pari opportunità nei concorsi e commissioni di esame

Destinatari:

personale interno e esterno

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Favorire nuove modalità di organizzazione del lavoro

Azioni/ Iniziative:

Favorire nuove modalità di organizzazione del lavoro

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

11

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

7

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Migliorare la cultura amministrativa sui temi delle differenze riguardanti le condizioni e le esigenze di uomini e donne e delle

Azioni/ Iniziative:

Migliorare la cultura amministrativa sui temi delle differenze riguardanti le condizioni e le esigenze di uomini e donne e delle

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, del mobbing e dell'uguaglianza u

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

11

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

7

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

I seguenti obiettivi sono presenti nel Piano triennale di azioni positive

Obiettivo: Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento per nuove assunzioni.

Azioni da svolgere: - Garantire in occasione di concorsi e selezioni nelle specifiche commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato uomo e una donna a giustificare opportunamente la scelta. - Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Obiettivo: Favorire nuove modalità di organizzazione del lavoro.

Azioni da svolgere: - Valutare l'introduzione del telelavoro, che potrebbe consentire l'accesso al mercato del lavoro in modo particolare a donne e disabili. - Favorire, nel caso in cui ricorrano tali situazioni, il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o dal congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative per colmare eventuali lacune (ad esempio, mediante l'attivazione di flussi informativi casa/lavoro, attraverso il sistema informatico, tra Amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza).

Obiettivo: Migliorare la cultura amministrativa sui temi delle differenze riguardanti le condizioni e le esigenze di uomini e donne e delle pari opportunità.

Azioni da svolgere: Promuovere iniziative interne all'ente, con incontri e divulgazione di materiale informativo su tematiche inerenti la parità di genere e le pari opportunità

Obiettivo 9

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, del mobbing e dell'uguaglianza uomo/donna, favorendo la partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione su tali tematiche.

Azioni da svolgere: Promuovere percorsi formativi da organizzare in orari compatibili con quelli dei lavoratori dell'ente su tematiche inerenti la parità di genere e le pari opportunità, nonché percorsi formativi indirizzati ai componenti del cug per una consapevole attività propositiva e d'impulso nonché di controllo. Realizzare sul sito istituzionale una sezione dedicata alle pari opportunità

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-comune-di-marciana-marina-2025>