



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Bagno a Ripoli - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Bagno a Ripoli

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Bagno a Ripoli

CAP: 50012

Indirizzo: Piazza Della Vittoria, 1

Codice Amministrazione: c\_a564

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

## Piano Triennale di Azioni Positive

## 2021-2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a564-triennio\\_2021-2023-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2021-2023-anno_.pdf)[no-triennale/c\\_a564/2021-2023/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a564-triennio\\_2021-2023-anno\\_1.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2021-2023-anno_1.pdf) (96.47 KB)

## 2022-2024

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a564-triennio\\_2022-2024-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2022-2024-anno_.pdf)[no-triennale/c\\_a564/2022-2024/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a564-triennio\\_2022-2024-anno\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2022-2024-anno_0.pdf) (219.57 KB)

## 2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a564-triennio\\_2023-2025-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2023-2025-anno_.pdf)[no-triennale/c\\_a564/2023-2025/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a564-triennio\\_2023-2025-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2023-2025-anno_.pdf) (164.76 KB)

## 2024-2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a564-triennio\\_2024-2026-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2024-2026-anno_.pdf)[no-triennale/c\\_a564/2024-2026/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_a564-triennio\\_2024-2026-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a564-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (247.5 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 ESPERTI	0	4	9	12	6	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	3	3	8	10	5	1	5	11	22	3
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	7	4	3	1	2	6	19	8
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti - Art. 90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Art. 90	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Art. 110	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Sindaco	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessori	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2
Totale personale		4	11	24	29	18	2	7	18	45	16
Totale % sul personale complessivo		2,30	6,32	13,79	16,67	10,34	1,15	4,02	10,34	25,86	9,20

## 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 % <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	3	1	5	5	2	16	53,33	19,51	2	5	3	3	1	14	46,67	16,28
Tra 3 e 5 anni	0	2	3	1	0	6	66,67	7,32	0	1	2	0	0	3	33,33	3,49
Tra 5 e 10 anni	0	3	4	3	1	11	68,75	13,41	0	1	1	3	0	5	31,25	5,81
Superiore a 10 anni	0	1	12	20	16	49	43,36	59,76	0	1	13	37	13	64	56,64	74,42
Totale	3	7	24	29	19	82			2	8	19	43	14	86		
Totale %	1,79	4,17	14,29	17,26	11,31	48,81			1,19	4,76	11,31	25,60	8,33	51,19		

<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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	16	100,00	0	0,00	16	9,82
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	15	83,33	3	16,67	18	11,04
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	1,23
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,61
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	25	50,00	25	50,00	50	30,67
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	3,07
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	2	15,38	11	84,62	13	7,98
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,61
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,61
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	4	44,44	5	55,56	9	5,52
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,61

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	Laurea magistrale	8	22,22	28	77,78	36	22,09
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,61
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Master di I livello	2	50,00	2	50,00	4	2,45
Area degli Operatori esperti - Art. 90	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,61
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Art. 90	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	1,23
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Art. 110	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,61
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Art. 110	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,61
Totale personale		78		85		163	
Totale % sul personale complessivo		46,43		50,60		97,02	

<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

A fronte del numero di personale (dipendente e dirigente) rilevato al 31/12/2024 pari a 168 dipendenti (4 di più rispetto al dato del 31/12/2023), di cui 82 uomini (1 meno rispetto al 2023) e 86 donne (5 in più rispetto al 2023), si prende atto che la fascia di età del personale non dirigente ha ancora il suo "picco" tra i **51 e i 60 anni** (29 uomini - 4 in meno rispetto al 2023 e 45 donne - 1 in meno rispetto al 2023), pari al **45,10%** del dato complessivo (uomini e donne), rispetto al **48,20%** del dato complessivo del 2023. Subito a seguire, tra i **41 e i 50 anni** i dipendenti sono 24 uomini - 3 in meno rispetto al 2023 - e 18 donne - 1 in meno rispetto al 2023, pari al **25,80%** del totale complessivo (a fronte del **26,80%** del 2023) e nella fascia **oltre i 60 anni**, il numero aumenta di 2 unità per gli uomini (a fronte di una diminuzione di circa 1/2 riscontrato tra il 2022 e il 2023) - e aumenta di 1/3 (rispetto alla diminuzione di 1/5 riscontrata tra il 2022 e il 2023) per le donne, pari al **18,90%** del totale complessivo, rispetto al **14,60%** del 2023. Nella fascia compresa tra i **31 e i 40 anni** il numero aumenta di circa 1/2 per gli uomini - rispetto alla diminuzione di 1/4 riscontrata tra il 2022 e il 2023 - e diminuisce di 1 unità, rispetto invece alla diminuzione di circa 1/7, per le donne - come riscontrata sia nel 2023 che nel 2022 - per una percentuale del **9,80%** del totale complessivo, rispetto al **7,90%** del 2023; nella fascia fino ai 30 anni, si rileva l'aumento di 1 unità tra le donne, che porta a un aumento della percentuale complessiva dal **2,40%** di cui alla scorsa rilevazione al **3,00%** del 2024. In particolare, rispetto ai dati dell'anno precedente, si nota che: il numero di donne tra i 51 e i 60 anni é rimasto pressoché invariato - meno una unità, mentre gli uomini diminuiscono di 4 unità; similmente le donne appartenenti alla fascia immediatamente inferiore (41-50) aumentano di una unità, mentre gli uomini diminuiscono di 3 unità; il numero degli uomini compreso tra i 31 e i 40 anni aumenta di quasi il doppio, mentre le donne diminuiscono di una unità; nella fascia oltre i 60 anni di età gli uomini aumentano di due unità mentre le donne aumentano di circa 1/3; in fascia di età inferiore ai 30 anni risultano 3 unità maschili - uguale numero rispetto al 2023, in categoria "area degli istruttori" e 2 unità femminili, una in più rispetto al 2023, di cui una con categoria "area dei funzionari ed EQ" e una "area degli istruttori". Nonostante il numero di unità, uomini e

donne, nelle relative percentuali, con età maggiore ai 60 anni risulti sempre preponderante rispetto al personale under 60, si può osservare, complessivamente, un pur lento svecchiamento del personale, con diminuzione dal **62,80%** dell'anno precedente al **62,50%** del 2024, che negli anni successivi porteranno a un progressivo svecchiamento del parco dipendenti. Si nota, in particolare, un complessivo aumento dei dipendenti con età non superiore ai 40 anni, che passano dal 10,30% all'attuale 12,80%. Questa tendenza può essere valutata come dipendente dai seguenti fattori che interessano il personale dipendente: il numero di unità del personale che raggiunge l'età pensionabile, visto il "range di età" che si dilata nel tempo, non avanza in modo "sufficientemente veloce" a richiedere un ricambio sostanziale con nuove assunzioni, anche se sempre più dipendenti si stanno avvicinando alla maturazione dei requisiti per la cessazione dal servizio; diminuzione dei vincoli di "mobilità" volontaria del personale di altri enti, che porta in alcuni casi ad assumere dipendenti con maggiore età anagrafica e anzianità di servizio rispetto a quella media dei vincitori di concorsi pubblici; i nuovi concorsi non garantiscono un vero e proprio cambio generazionale, dato che l'età media dei partecipanti, soprattutto per quelli che richiedono lauree e abilitazioni professionali, è in aumento; in diverse circostanze, si verifica la circostanza che i neoassunti, a parità o meno di inquadramento, in più di un'occasione si dimettono a vantaggio dell'assunzione (per mobilità volontaria o perché in più graduatorie concorsuale) presso enti di maggiori dimensioni o più vicini al luogo di residenza e/o che garantiscono un maggiore livello di salario accessorio; relativamente alla distribuzione del personale nei vari livelli di inquadramento, quello classificato nella tipologia "Dirigente di livello non generale" (con inquadramento "Dirigente a tempo indeterminato" e "Dirigente a tempo determinato") c'è stato quest'anno un cambiamento significativo, con l'assunzione di una Dirigente donna a fronte della presenza esclusiva di Dirigenti uomini che caratterizzava gli anni precedenti.

## 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 % <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	3	9	24	28	17	81	50,94	98,78	2	6	16	42	12	78	49,06	90,70
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	3	2	8	100,00	9,30
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,22	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	3	9	24	29	17	82			2	7	18	45	14	86		
Totale %	1,79	5,36	14,29	17,26	10,12	48,81			1,19	4,17	10,71	26,79	8,33	51,19		

<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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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 VERTICALE AL 50%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,74	0	0	0	0	0	0	0,00	--



	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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 ORIZZONTALE AL 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,47
PART-TIME ORIZZONTALE AL 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,47
PART TIME 83,33% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	1	5	100,00	2,33
PART TIME 83,33% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,47
Smart working	0	0	4	1	2	7	28,00	5,15	0	1	4	9	4	18	72,00	8,37
Permessi studio 150hh	0	0	0	1	0	1	20,00	0,74	0	2	2	0	0	4	80,00	1,86
Banca Ore CCNL	0	0	1	5	0	6	28,57	4,41	1	3	2	9	0	15	71,43	6,98
fruizione orario flessibile	0	0	1	0	0	1	11,11	0,74	0	2	1	3	2	8	88,89	3,72
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	0	1	0	1	50,00	0,74	0	0	0	1	0	1	50,00	0,47
Congedi gravi motivi familiari	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,93
Permessi Brevi 36 ore	0	0	0	2	2	4	21,05	2,94	1	1	1	8	4	15	78,95	6,98
Permessi motivi personali e familiari 18 ore	3	7	22	25	11	68	48,92	50,00	2	6	13	38	12	71	51,08	33,02
Permessi visite mediche	0	4	15	13	5	37	36,63	27,21	0	5	14	33	12	64	63,37	29,77
Congedo Parentale	0	1	4	0	0	5	50,00	3,68	0	2	3	0	0	5	50,00	2,33
L104 per disabilità propria	0	0	0	1	0	1	100,00	0,74	0	0	0	0	0	0	0,00	--
L104 per assistenza familiari	0	0	2	2	0	4	50,00	2,94	0	0	1	3	0	4	50,00	1,86
Totale	3	12	49	51	21	136			4	23	43	108	37	215		
Totale %	0,85	3,42	13,96	14,53	5,98	38,75			1,14	6,55	12,25	30,77	10,54	61,25		

<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

Si nota che per le misure di conciliazione relative al "Lavoro agile", lo stesso risulta fruito da donne in misura quasi pari al triplo rispetto agli uomini; la fruizione del part-time in vari termini risulta utilizzata in misura quasi totalitaria dalle donne (8 donne e 1 uomo): l'unico uomo usufruisce del part-time verticale al 50%, che consente di poter svolgere un secondo lavoro, così come nel 2023. Il Telelavoro (o "lavoro da remoto") al momento non risulta attivato presso l'ente. La Flessibilità oraria, è fruita in misura più che doppia dalle donne rispetto agli uomini, ma risulta in diminuzione del 31% rispetto all'anno

precedente (-11% la variazione relativa alle donne). Nessuna variazione rispetto al 2023, invece, relativamente al cd. Orario prolungato da 7 ore e 12 minuti giornalieri.

Si nota che per le misure di conciliazione relative al "lavoro agile", lo stesso risulta fruito da donne in misura pari al triplo rispetto agli uomini, in maniera analoga all'anno scorso e il numero dei dipendenti che ne usufruiscono non ha subito flessioni rispetto al 2023; la banca ore, come nel 2023, è usufuita da oltre il doppio delle donne rispetto agli uomini, con un aumento complessivo di fruizione superiore di quasi il 17% rispetto al 2023; l'orario flessibile è stato complessivamente interessato da una diminuzione che sfiora il 31% rispetto all'anno precedente, anche se il numero di donne rimane sostanzialmente stabile; i permessi per studio "150 ore" sono usufruiti da 4 donne e 1 uomo (diversamente dal 2023 in cui risultavano usufruirne 1 donna e 1 uomo), con un'aumento su base assoluta di una volta e mezzo e che raggiunge il triplo se consideriamo soltanto le donne; solo 1 uomo usufruisce del part-time verticale al 50% (in classe di età tra i 50 e i 60 anni) e 9 donne di un part-time superiore al 50%, in costanza con il 2023; i permessi per motivi personali (cd. "18 ore") sono fruiti in maniera leggermente superiore dalle donne (71 donne, 68 uomini) ma con tendenza ad un riequilibrio di fruizione fra uomini e donne rispetto al 2023, e nel complesso ci si attesta al livello dell'anno precedente; il recupero di lavoro straordinario vede, come nel 2023, una prevalenza degli uomini rispetto alle donne (62 su 58), ma nel complesso si conferma al livello dell'anno precedente; la fruizione dei permessi brevi di 36 ore vedono 15 donne su 4 uomini, e si ha un aumento di tre unità complessivo dell'utilizzo dell'istituto rispetto al 2023. Nell'anno di rilevazione si evidenzia l'utilizzo, da parte di 2 donne, dei congedi per gravi motivi familiari, dato risultante già nel 2023.

Si evidenzia che il "lavoro agile" (Smart working) interessa attualmente circa il 15% del personale dipendente, con un leggero aumento percentuale rispetto al 2023 e le donne ne fruiscono in misura più che doppia rispetto agli uomini: si ribadisce che la differenza è dovuta anche al fatto che le attività di tipo manuale/manutentivo non sono smartizzabili, oltre che per la maggiore richiesta dell'istituto da parte di donne ai fini della conciliazione dei tempi vita familiare-lavoro. Si sottolinea come lo smart working, da strumento "emergenziale" sia diventato uno strumento ordinario di svolgimento dell'attività lavorativa, confluito nel cd. "PIAO". Anche per la "banca ore" la fruizione ha riguardato il 75% delle donne e il 25% degli uomini per un totale di oltre il 12% dei dipendenti che possono effettuare lavoro straordinario retribuito, e complessivamente si tratta di un dato uguale al 2023, cosa che porta a ritenere che l'istituto, di recente introduzione, si stia stabilizzando all'interno della struttura pur se si evidenzia come la maggior parte dei dipendenti che effettuano ore di straordinario non retribuito ancora utilizzino il cd "straordinario a recupero", istituto che è meno vantaggioso della "banca ore". Per il part-time, la tipologia di fruizione più diffusa è quella di tipo orizzontale con orario di lavoro costante per tutti i giorni della settimana lavorativa, che consente di non effettuare i rientri pomeridiani previsti dall'Amministrazione per il personale che non svolge attività su turno. L'istituto delle "ferie solidali" che era stato introdotto per far fronte alle difficoltà di alcuni dipendenti connesse al periodo pandemico, non è stato riattivato per il 2024, anche in considerazione della circostanza che il vigente CCNL nulla abbia innovato in materia, e pertanto risulti ancora confinato entro ristrettissimi ambiti di utilizzo.

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 fruiti	189	63,21	110	36,79	299	9,54
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1122	63,43	647	36,57	1769	56,45
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	41	16,53	207	83,47	248	7,91
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	128	15,65	690	84,35	818	26,10
Totale permessi	1480	47,22	1654	52,78	3134	

<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

La fruizione della "L. 104/1992" risulta in generale prevalente per gli uomini, mentre la fruizione dei "congedi parentali" risulta ancora quasi totalitaria per le donne.

La fruizione della L. 104, relativa agli stati di disabilità grave, tra numero di permessi a giorni e numero di permessi a ore, come nel 2023 risulta complessivamente prevalente per gli uomini rispetto alle donne (63,20% a 36,80%) ma, complessivamente, si nota un leggero decremento (inferiore al 3%) del numero di giorni/ore di fruizione per gli uomini e un forte aumento (circa il 25%) della fruizione dei permessi per le donne rispetto al 2023.

Per quanto riguarda i permessi per congedi parentali fruiti, connessi alla maternità/paternità, si conferma la prevalenza di utilizzo da parte delle donne, in percentuale che, però diminuisce dal 92,80% del 2023 all'83,50% dell'anno di rilevazione, a favore di un raddoppio percentuale della fruizione di tali permessi da parte degli uomini.

*Rispetto al 2023, si rileva come un aumento complessivo sia dei giorni che delle ore di fruizione relativamente alla L. 104 (con prevalenza da parte degli uomini, come nel 2023), a fronte di una diminuzione di circa 1/3 relativa alla fruizione del congedo parentale, fruito per la quasi totalità da parte delle donne ma con un forte aumento da parte degli uomini.*

*Si rileva dunque che:*

- *questi dati, differentemente dal 2023, sembrano avvicinarsi, seppure in modo lento, ad un superamento della concezione sociale per cui la cura dei figli minori debba essere affidata in misura quasi totalitaria alle donne, tenuto conto anche delle modifiche normative che tendono a riequilibrare tale cura favorendo la fruizione dei congedi da parte dei padri con l'introduzione di appositi istituti;*
- *il numero di familiari bisognosi di assistenza risulti crescente, anche in conseguenza dell'età media del parco dipendenti, e che questo dato non potrà che continuare a crescere negli anni successivi.*

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

- Smart working

## 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

### BILANCIO DI GENERE



Dal 2022 adesione al progetto per la stesura del bilancio di genere promosso dall'Università di Firenze e dalla Città Metropolitana di Firenze, con la partecipazione dei Comuni dell'area fiorentina, tra i quali il Comune di Bagno a Ripoli.

## RISULTATI / AGGIORNAMENTO:

Il percorso per il bilancio di genere è proseguito nel 2024 con la partecipazione dell'ente agli incontri programmati - svoltisi in modalità tramite piattaforma telematica - secondo il cronoprogramma e le tematiche decise. Di ciò è stato dato atto nel Piano delle Azioni Positive 2025-2027.

## UTILIZZO TERMINI NON DISCRIMINATORI

E' proseguita la prassi di coniugare i termini sia al maschile che al femminile nella stesura di molti documenti dell'ente, sia interni (es. circolari, informative), che diretti all'esterno (es. bandi di concorso, richieste di integrazione, manifestazioni di interesse), nell'ambito dell'attività amministrativa istituzionale (es. determinazioni, provvedimenti vari).

## RAFFORZAMENTO DEL CUG

Il CUG del Comune di Bagno a Ripoli è iscritto alla rete dei CUG. Per un sempre maggiore coinvolgimento di tale Organismo, e per quanto di competenza dell'Amministrazione, sono state fatte le opportune comunicazioni in merito ad eventuali modifiche organizzative e all'attività dell'ente, e vengono messe a disposizione, su richiesta dell'Organismo, informazioni utili all'attività del CUG stesso.

## RISULTATI / AGGIORNAMENTO:

E' confermata la trasmissione al CUG della totalità degli atti di valenza organizzativa e regolamentare di emanazione dell'ente. Inoltre viene trasmessa anche al CUG la documentazione prodotta nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa di interesse e impatto sui/sulle dipendenti.

Diffusione ai membri CUG delle iniziative di coinvolgimento e discussione a livello sovracomunale.

## POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI LAVORO E ESIGENZA DI VITA PRIVATA E FAMILIARE

Nelle more di una revisione generale della disciplina degli orari di lavoro: ampliamento della flessibilità in entrata e in uscita per i dipendenti con orario flessibile; possibilità di entrata/uscita posticipata nelle casistiche previste dal CCI del 18.12.2023, tra le quali figurano le necessità connesse alla maternità/paternità, alla frequenza di figli ad asili nido, scuole materne e scuole primarie, a situazioni di particolari patologie o terapie, debitamente documentate; possibilità, da parte del/della dipendente di richiedere l'applicazione di una fascia oraria unica, senza effettuazione di rientri pomeridiani.

La struttura organizzativa ha agevolato la fase di ripresa servizio del dipendente nei casi di assenza prolungata. Per quanto riguarda i processi formativi i dipendenti, anche nei casi di assenza, sono stati tenuti informati dei contenuti espressi attraverso il portale del dipendente e/o l'invio di e-mail.

## RISULTATI / AGGIORNAMENTO:

E' andato a regime l'ampliamento della flessibilità oraria di 15 minuti in ingresso/uscita per i dipendenti con flessibilità oraria.

E' stata studiata la modalità di riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro per avere diritto a fruire del buono pasto. L'entrata in vigore di tale misura ampliativa è stabilita nel 2025.

E' stato autorizzato il tempo parziale ai/le dipendenti aventi fatto richiesta per il periodo 02/2024-01/2025, con la stipula delle relative integrazioni contrattuali, agli atti.

Nel 2024 sono stati stipulati accordi individuali con i/le dipendenti che hanno fatto richiesta di svolgere una parte dell'attività in modalità agile che, in quanto strettamente connesso all'organizzazione del lavoro nell'ente, viene autorizzato per una durata di 6 mesi; il lavoro agile viene concesso per un massimo di 8 gg. nel mese.

## PARI OPPORTUNITA' NELLE SELEZIONI ESTERNE E INTERNE

Monitoraggio bandi e avvisi rivolti all'esterno e al personale interno, adottando criteri di selezione che garantiscano le pari opportunità.

Nelle procedure delle selezioni esterne e interne è stata curata la pari opportunità di partecipazione, con almeno un componente uomo/donna.

Il Piano di Azioni Positive 2025-2027, al punto 4, prevede:

#### 4. PARI OPPORTUNITA' DI CARRIERA NELL'OTTICA DELLA PARITA' DI GENERE

##### *Linee intervento*

- 1. Rimozione degli ostacoli alla pari opportunità nel lavoro e nella carriera.*
- 2. Incentivare una maggiore presenza delle donne a livelli apicali e in settori c.d. "tecnici".*
- 3. Equilibrio di genere nei concorsi pubblici.*

##### *Obiettivi*

- 1. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.*
- 2. Selezione del personale ai fini dell'assunzione o delle progressioni di carriera o della mobilità interna secondo criteri di pari opportunità.*
- 3. Assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali.*
- 4. Favorire la consapevolezza nelle donne sulle proprie capacità e potenzialità per stimolarle all'autocandidatura per incarichi messi a selezione dall'Ente.*
- 5. Valorizzazione delle competenze femminili in professioni "tecniche" o comunque storicamente caratterizzate da una prevalenza maschile nei ruoli dirigenziali e apicali.*
- 6. Garantire l'equilibrio di genere nella pubblica amministrazione.*
- 7. Sviluppo di carriera professionale.*
- 8. Prosecuzione nel 2025 delle progressioni verticali, secondo piano dei fabbisogni.*

##### *Azioni*

- 1. Monitoraggio di bandi di concorso, degli avvisi pubblici di mobilità e delle relative commissioni al fine di assicurare che nelle selezioni non si effettui alcuna discriminazione di genere, riservando alle donne le quote previste dalle vigenti disposizioni di legge.*
- 2. Garantire, in base alle vigenti normative, che in occasione di selezioni ai fini di assunzione o di promozioni giuridiche/economiche a fronte di analoga preparazione professionale tra i/le candidati/e l'eventuale scelta di quello di sesso maschile sia accompagnata da esplicita ed adeguata motivazione.*

3. Individuazione delle figure professionali eventualmente reperibili con la mobilità interna anche attraverso l'analisi dei curriculum personali e i dati raccolti nel/nei questionario/i di Analisi delle competenze somministrato/i dall'Amministrazione.
4. Monitoraggio dell'equa ripartizione di premi/incentivi tra donne e uomini al fine di garantire, ad eccezione delle indennità collegate a particolari istituti contrattuali, la parità di trattamento economico.
5. Coinvolgimento delle donne collocate in posizioni medio-alte ai fini della promozione della cultura dell'autocandidatura ad incarichi di maggiore responsabilità.
6. Individuazione dei Settori/Uffici e dei ruoli dirigenziali o apicali in cui la presenza femminile risulti nell'Ente storicamente assente o comunque deficitaria.
7. Inserimento nei nuovi bandi di concorso pubblico della previsione di cui al D.Lgs. n. 487/1994 (art. 6), indicando negli stessi, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione.
8. Informazione sugli step del percorso per le progressioni tra le aree (cd. "verticali").
9. Nuovo avviso progressioni verticali.

Soggetti coinvolti : CUG / Segretario generale/ CDU/ Area Gestione Risorse

Risultati attesi: mappatura delle iniziative utili per l'autocandidatura, mirando alla parità del numero di donne ai livelli apicali nei prossimi anni, riequilibrando rispetto ad oggi la presenza femminile in settori e professioni prevalentemente maschili, al fine dell'eliminazione degli stereotipi di genere; valorizzazione delle competenze e qualità femminili utili all'organizzazione e alla gestione del lavoro; miglioramento del benessere organizzativo; pari opportunità dei candidati in occasione di procedure di assunzione, progressione di carriera, incarichi o mobilità.

Si rileva che le stesse Linee di intervento, Obiettivi, Azioni sono state implementate rispetto al Piano di Azioni Positive 2024-2026 e che, per quanto riguarda in particolare l'analisi delle competenze del personale dipendente al fine di garantire l'equilibrio di genere nella pubblica amministrazione e sviluppo di carriera professionale, oltre possibili processi di mobilità interna e la promozione di autocandidature da parte delle donne in possesso dei necessari requisiti professionali a ruoli di maggiore responsabilità, erano già già inserite nel PAP nel corso del 2023.

### 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>
ORGANIZZAZIONE PERSONALE E LAVORO AGILE	6	18	63	60	23	170	46,07	13,83	0	17	33	117	32	199	53,93	20,06
Manageriale	0	0	6	0	9	15	41,67	1,22	0	0	3	9	9	21	58,33	2,12
COMUNICAZIONE - RAPPORTI CON UTENZA	0	0	0	3	3	6	25,00	0,49	0	6	0	9	3	18	75,00	1,81
ECONOMICO-FINANZIARIA	0	0	18	18	15	51	23,29	4,15	0	18	24	102	24	168	76,71	16,94
INFORMATICA E TRASFORMAZIONE DIGITALE - SICUREZZA INFORMATICA	0	1	22	21	19	63	45,99	5,13	1	6	10	46	11	74	54,01	7,46
MULTIDISCIPLINARE - FORMAZIONE INIZIALE/BASE E MANTENIMENTO	24	104	160	133	40	461	84,12	37,51	12	29	22	24	0	87	15,88	8,77
MULTIDISCIPLINARE - ALTRO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	10	10	20	100,00	2,02
GIURIDICO NORMATIVA - AGGIORNAMENTO NORMATIVO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	8	20	16	0	44	100,00	4,44

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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>
GIURIDICO NORMATIVA - NORMATIVA DI SETTORE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	71	2	79	100,00	7,96
GIURIDICO NORMATIVA - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	6	18	63	60	21	168	47,86	13,67	0	15	33	105	30	183	52,14	18,45
GIURIDICO NORMATIVA - NORMATIVA PRIVACY	0	2	0	4	8	14	43,75	1,14	0	2	6	10	0	18	56,25	1,81
GIURIDICO NORMATIVA - SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO	0	64	60	72	28	224	81,75	18,23		8	20	20	2	50	18,25	5,04
TECNICO-SPECIALISTICA	0	27	30	0	0	57	64,77	4,64	0	12	15	0	4	31	35,23	3,13
Totale ore	36	234	422	371	166	1229			13	121	192	539	127	992		
Totale ore %	1,62	10,54	19,00	16,70	7,47	55,34			0,59	5,45	8,64	24,27	5,72	44,66		

<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

*Questo Comune aderisce al progetto, avviato nel 2022 tra Università di Firenze, Comuni area fiorentina, Città Metropolitana di Firenze, per la stesura del bilancio di genere. A tal fine il Comune di Bagno a Ripoli ha trasferito informazioni in proprio possesso come richiesto e partecipato agli incontri segnalati dal soggetto promotore.*

*Il percorso per il bilancio di genere è proseguito nel 2024 con la partecipazione dell'ente agli incontri programmati - svoltisi in modalità tramite piattaforma telematica - secondo il cronoprogramma e le tematiche decise. Nel 2025 è prevista la prosecuzione della partecipazione alle sessioni di formazione su tale argomento.*

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Concorso Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - Profilo Tecnico	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	1,19		0,60		1,79		

<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



Si evidenzia che le commissioni di concorso per l'anno 2024 sono costituite entrambe da 2 uomini e una donna, Si rispetta quindi, complessivamente, l'alternanza di genere prevista dalla normativa in materia di selezioni pubbliche anche se la presidenza risulta ancora attribuita agli uomini, in quanto solitamente connessa a ruoli dirigenziali che, fino all'ultima parte del 2024, risultavano interamente affidati agli uomini.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 DEGLI OPERATORI ESPERTI	€23798,00	€24880,00	€ 1082,00	4,35
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€25832,00	€25203,00	€ -629,00	-2,50
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€30633,00	€31547,00	€ 914,00	2,90
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Art. 90	€15287,00	€24853,00	€ 9566,00	38,49
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Art. 110	€44894,00	€0,00	€ -44894,00	--
Dirigente a tempo indeterminato	€78823,00	€0,00	€ -78823,00	--
Dirigente a tempo determinato	€82835,00	€3691,00	€ -79144,00	-2144,24
SEGRETARIO GENERALE	€109044,00	€0,00	€ -109044,00	--

Relativamente alle differenze retributive, le stesse non riguardano ovviamente il trattamento tabellare, per il quale si applicano i vigenti CCNL, ma il trattamento accessorio e dipendono quindi da diversi fattori. In particolare si evidenziano: premialità generale, attribuita in misura differenziata sulla base delle risultanze della scheda di valutazione; attività svolta su turno (che riguarda prevalentemente gli uomini); indennità connesse a condizioni di lavoro (corrisposte prevalentemente agli uomini in relazioni a profili professionali che comportano attività tecnico/manuali/manutentive, guida di mezzi meccanici e di scuolabus, cimiteriali, servizi di polizia locale etc.); incentivi economici previsti dalle varie normative in materia - progettazione, recupero evasione, indizione gare, etc. (corrisposti al personale dei Settori interessati); incarichi di particolari responsabilità attribuiti dai dirigenti con le pesature economiche - crescenti al crescere dell'area di inquadramento - previste dal vigente sistema di attribuzione (che vedono complessivamente premiate più le donne); incarichi di EQ e relative pesature (come già evidenziato, attribuiti in misura preponderante alle donne); assegni ad personam attribuiti alle alte professionalità ex art. 110 TUEL (il personale di tale tipologia attualmente è costituito da soli uomini) e al personale assunto nello Staff del Sindaco ex art. 90 TUEL (attualmente, assegnato a un uomo e una donna inquadrati nell'Area dei Funzionari e EQ).

La media del divario economico degli "Operatori esperti" (ex - cat.B1/B3), come nel 2023, risulta a favore delle donne, mentre per gli "Istruttori" (ex cat. C), la stessa, analogamente al 2023, risulta a favore dei dipendenti uomini, anche se il divario diminuisce; si ha invece un'aumento a favore delle donne per quanto riguarda i "Funzionari e EQ" (ex cat. D1/D3). Con particolare riguardo agli "Incaricati di Elevata Qualificazione" (ex PO) si verifica l'inversione rispetto all'anno precedente, con la media della retribuzioni delle donne che risulta quasi del 14% inferiore a quella degli uomini. Relativamente alla categoria "Funzionari e EQ - art. 90" (Staff del Sindaco) la stessa aumenta nell'anno della rilevazione di una unità maschile. In particolare, per l'ufficio di Staff, si è assistito a un ricambio di personale e di area di inquadramento a seguito delle elezioni 2024 del nuovo Sindaco e della Giunta, per cui non si rende possibile un confronto significativo tra i dati retributivi relativi agli uomini e alle donne.

Relativamente al personale avente qualifica dirigenziale, la sola donna assunta nella parte finale del 2024 ha una



retribuzione commisurata alla durata dell'incarico e solo nell'anno successivo sarà possibile rilevare l'eventuale divario retributivo.

Il Segretario Generale e i Funzionari e EQ - art. 110, al pari dell'anno precedente, risultano solo uomini.

*Come nel 2023, il divario che si rileva per l'area degli Operatori esperti è a favore delle donne, mentre si riduce in maniera importante quello favorevole agli uomini inquadrati nell'area degli Istruttori e per l'area dei Funzionari e EQ si verifica una inversione in favore delle donne, seppur non sostanziale, rivelando un progressivo riequilibrio rispetto agli anni passati. In generale, l'eventuale divario salariale tra i dati retributivi delle categorie non dirigenziali e dei funzionari non incaricati di Elevata Qualificazione, a parità di criteri di remunerazione di cui ai CCNL e CCI, è dovuta principalmente alle eventuale progressioni economiche conseguite dal personale con maggiore anzianità lavorativa, all'eventuale attribuzione di indennità per particolari responsabilità o per condizioni di lavoro, all'assoggettamento a turni di reperibilità nonché al maggiore o minore ricorso al lavoro straordinario, dati di dettaglio che il format ministeriale non permette di evidenziare.*

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono SÌ  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

L'indagine estesa a tutta l'organizzazione sul benessere organizzativo e stress lavoro correlato è stata svolta in maniera puntuale alcuni anni fa. I risultati sono stati oggetto di analisi e di interventi mirati per migliorare tali aspetti. Più recentemente è stata effettuata da parte del Responsabile della Sicurezza un'indagine rivolta a particolari categorie di dipendenti sottoposti, per la loro specifica attività lavorativa, a rischio stress lavoro correlato (personale dei servizi di manutenzione, Polizia Municipale, autisti scuolabus, assistenti sociali). Nel corso del 2024, è stata promossa una nuova rilevazione rivolta a dirigenti e E.Q, tecnici, amministrativi, amministrativi front office, polizia municipale, operatori centro operativo ed autisti, composta da "Indicatori aziendali" e "Indicatori del contesto e contenuto".

*Si evidenzia che i risultati delle precedenti indagini relative al benessere organizzativo e stress lavoro correlato sono stati sottoposti all'attenzione del CUG, ma al contempo che gli interventi mirati non sono stati oggetto di consultazione col CUG, e soprattutto che la tipologia dei questionari ed il relativo contenuto non risultano attualmente sottoposti alla preventiva visione del CUG ai fini di una azione propositiva/consultiva. Si rileva come sembri essere stata recepita la precedente proposta del CUG che le suddette indagini, da effettuarsi periodicamente, fossero estese alla generalità del personale dipendente ma, al contempo, che la sopracitata indagine ad oggi non risulta essere stata trasmessa o illustrata a questo Organismo evidenziando le eventuali criticità riscontrate e le relative misure correttive.*

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'organizzazione è composta da 5 aree funzionali (5 aree funzionali nel 2023) e nel 2024 sono stati fatti i seguenti aggiornamenti:

La Deliberazione della Giunta comunale n. 43 del 12.04.2024 ha visto la riorganizzazione delle linee funzionali relative all'area 2 - "Servizi tecnici al territorio", con riduzione del numero di linee da 4 a 3, ridisegnandone le denominazioni e le declaratorie.

Alle Aree funzionali sono preposti i/le Dirigenti; le posizioni dirigenziali sono 5, al pari degli incarichi dirigenziali coperti al 31.12.2024 (n. 4 uomini e n. 1 donna), dei quali n. 2 coperti da dirigenti di ruolo, n. 2 da dirigenti a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL e n. 1 dal Segretario Generale, per la durata di un triennio. Nell'anno precedente, una posizione dirigenziale era, invece, affidata ad interim. La Conferenza Unificata dei Dirigenti (CDU) è l'Organismo che si riunisce settimanalmente per trattare all'ordine del giorno i temi di rilievo e trasversali riguardanti l'Organizzazione dell'ente, ed assumere decisioni in merito; è coordinata dal Segretario generale. Vi partecipano anche le due Alte Professionalità (uomini) attribuite ex art. 110 commi 1 e 2 TUEL.

Alle 5 Aree funzionali fanno riferimento n. 16 Settori, oltre al Settore autonomo Polizia Municipale e la U.O.A. "Grandi infrastrutture, la quasi totalità dei quali (ad esclusione dei Settori Risorse tributarie, Staff del Sindaco e Politiche abitative) risultano presenti dipendenti incaricati/e di posizione di Elevata Qualificazione (n. 10 donne e n. 3 uomini). Gli incarichi dirigenziali a tempo determinato e gli incarichi di EQ sono stati prorogati fino al 30.04.2025. Con il nuovo mandato amministrativo 2024-2029 sono stati affidati n. 3 incarichi ex art. 90 TUEL, dei quali n. 2 dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (n. 1 uomo; n. 1 donna) per la durata dell'intero mandato, e n. 1 part-time 66,67% (donna) per la durata di mesi 6, con scadenza al giugno 2025, nonché n. 1 incarico di alta specializzazione ex art. 110 TUEL (a soli uomini) di Funzionario tecnico -

Grandi infrastrutture, con scadenza a giugno 2025. Al 31/12 permaneva in essere l'altro incarico di alta specializzazione di Comandante del corpo di Polizia Municipale.

La programmazione delle risorse umane e dell'acquisizione di nuove risorse umane, anche in sostituzione di personale cessato a vario titolo, viene effettuata secondo le previsioni del Piano triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP) di competenza della Giunta comunale. Come accennato in premessa, il PTFP è confluito ai sensi di legge nel P.I.A.O.. Con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 28.03.2025 è stato approvato il "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2025-2027" il quale, secondo il DPCM n. 132 del 30.06.2022 - "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" - in attuazione di quanto previsto dall'art. 6, c. 5 del D.L. 80/2021 convertito da L. 113/2021, che ha stabilito la soppressione, con assorbimento in apposite Sezioni del PIAO, degli adempimenti inerenti ai previgenti Piani, tra i quali il Piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6, commi 1, 4 e 6, e 6-ter, del d.lgs. 165/2001 - comprende la sezione 3. "Organizzazione e capitale umano" - sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale" (Allegato "C").

L'anno 2024 ha visto sia la messa a regime della disciplina del lavoro agile a seguito dell'aggiornamento / adeguamento della stessa operata con deliberazione della Giunta comunale n. 81 del 28.06.2023, che l'attuazione del Contratto Collettivo integrativo (CCI) 2023-2025 stipulato in data 18.12.2023 riguardante tutti i lavoratori, che dell'accordo integrativo sui proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada da destinare alle attività assistenziali e previdenziali a favore del personale della Polizia Municipale. Nel 2025 proseguirà la riorganizzazione della struttura organizzativa dell'ente avviata nel 2024 con il nuovo mandato amministrativo (2024-2029),

Per il triennio 2025-2027 il quadro di partenza del personale in servizio all'1.01.2025 vede un totale n. 167 unità, delle quali n. 161 a tempo indeterminato e n. 6 a tempo determinato, cioè n. 2 Dirigenti a contratto ex art. 110 c. 1 D.Lgs. n. 267/2000; n. 1 unità dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D1) elevata specializzazione ex art. 110 c. 2 D.Lgs. n.

267/2000); n. 2 unità dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e n. 1 unità dell'Area degli Operatori esperti P.T., ex art. 90 D.Lgs. 267/2000.

La struttura comunale è dislocata in varie sedi, site sul Territorio Comunale, connesse con riferimento alle comunicazioni e dati da apposito collegamento di rete. In particolare, risultano in sedi decentrate: il comando di Polizia Municipale, il Centro Operativo (che svolge attività di manutenzione e tecnica su viabilità, edifici comunali, cimiteri, spazi verdi etc.), la Biblioteca Comunale, i Servizi Scolastici, la gestione del Patrimonio e la Protezione Civile. Come precedentemente evidenziato, i Servizi sociali attualmente risultano in capo alla SdS e il personale assegnato svolge la sua attività lavorativa sia presso la sede originaria che presso quella messa a disposizione dall'Asl.

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

Nel Piano di Azione in corso il CUG ripropone le seguenti azioni primarie: l'approvazione di un Codice di Condotta che possa contemplare azioni differenziate, informali e formali, rispetto alle problematiche che possono emergere da parte di ogni singolo dipendente; valutare la possibilità di nominare un/una Consigliere/a di Fiducia, quale "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione; promuovere attività di formazione del personale dipendente al fine della sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere, con particolare attenzione al personale di Aree/Settori/Uffici nei quali si rilevi una maggiore criticità; attivare uno sportello di ascolto rivolto a tutti i dipendenti.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso del 2024 il CUG è intervenuto, in due occasioni, su richiesta di dipendenti donne che segnalavano situazioni di disagio lavorativo nell'ambito dello svolgimento delle attività di competenza. Il CUG, sentite le interessate e, in un caso, la controparte, ha proceduto a inviare all'Amministrazione delle note formali in merito al fine di ricomporre le situazioni di criticità interpersonale rilevate.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Per quanto riguarda l'analisi degli obiettivi di pari opportunità, si rileva che tali obiettivi non sono stati inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; lo stesso dicasi riguardo all'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili.

*Si osserva che sarebbe invece fondamentale prevedere che le modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione siano soprattutto in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo. A questo proposito, si sottolinea che il vigente sistema della performance, attivo dal 2012, necessita di una completa revisione che tenga conto anche delle modifiche contrattuali, organizzative e di prestazione dell'attività lavorativa intercorse negli ultimi anni.*

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

## Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso di manifestazione di interesse rivolto a tutti i dipendenti
-----------------------------	--

Tipologia di atto:	Determina Dirigenziale
--------------------	------------------------

Data:	14/12/2020
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Dirigente
------------------------	-----------

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
--	----

Interventi realizzati a costo zero:	Non so
-------------------------------------	--------

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

Sede virtuale :	Intranet comunale
-----------------	-------------------

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?:	Sì
--	----

Tipologia personale consulenziale esterno:	OIV RSU
--	------------

## 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

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, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Nel corso del 2024 il CUG è intervenuto, in due occasioni, su richiesta di dipendenti donne che segnalavano situazioni di disagio lavorativo nell'ambito dello svolgimento delle attività di competenza. Il CUG, sentite le interessate e, in un caso, la controparte, ha proceduto a inviare all'Amministrazione delle note formali in merito al fine di ricomporre le situazioni di criticità interpersonale rilevate.

## Considerazioni conclusive

*Alla luce dei dati raccolti, l'analisi complessiva della situazione del personale evidenzia i seguenti aspetti in relazione ad un bilancio di genere: la rappresentanza delle funzioni dirigenziali è stata implementata con una figura femminile; i presidenti delle commissioni concorsuali risultano di genere maschile; il personale incaricato di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) è composto prevalentemente da donne; il divario economico in relazione alla stessa tipologia di inquadramento è in maggioranza a favore dei dipendenti uomini, soprattutto relativamente alla possibilità di fruire di particolari voci del salario accessorio e per la circostanza che in particolari servizi e/o per particolari mansioni gli uomini risultino prevalenti; in merito alla flessibilità lavorativa, in particolare al part-time e ai congedi parentali, si rileva che viene usufruita in maniera più preponderante dalle donne rispetto agli uomini; il lavoro agile è invece stato utilizzato durante la fase di emergenza pandemica da un'alta percentuale di chi ha attività telelavorabile, con prevalenza per le donne, e risulta essersi affermato ancora, anche nella mentalità dirigenziale e degli organi politici, come strumento non solo di natura emergenziale ma di normale svolgimento della prestazione lavorativa in alternanza alla modalità in presenza, coerentemente con le previsioni normative in materia.*

*Per quanto riguarda il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo dei dipendenti è difficile valutare la situazione, rilevando che le azioni propositive del CUG hanno avuto poco seguito sul piano attuativo e il CUG non è stato chiamato a svolgere le proprie funzioni consultive sulle materie di propria competenza, sia con riguardo in particolare alle riorganizzazioni interne che alla disciplina (e s.m.i.) delle progressioni orizzontali e verticali "in deroga" o dell'attribuzione di incarichi di responsabilità, nonché alla modalità di valutazione dello "stress da lavoro - correlato", così come non è stato coinvolto nella verifica delle azioni messe in atto per risolvere le eventuali criticità.*

*Si nota il perdurare della completa assenza di corsi di formazione/informazione sui temi delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere, con particolare attenzione al personale di Aree/Settori/Uffici nei quali si rilevi una maggiore criticità. Le proposte di miglioramento partono senz'altro dalla ricerca da parte del CUG di un dialogo più fluido con l'Amministrazione riguardo alle proposte contenute nei Piani Triennali di Azioni Positive, partendo dagli obiettivi primari quali l'adozione del Codice di Condotta, la valutazione di avvalersi della figura dell/Illa Consigliere/a di Fiducia, la necessità di porre l'attenzione in modo più incisivo sui "poteri" propositivi, consultivi e di verifica di competenza del CUG.*

---

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