



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Fucecchio - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Fucecchio

Acronimo: COMFU

Regione: Toscana

Provincia: FI

Comune: Fucecchio

CAP: 50054

Indirizzo: Via La Marmora 34

Codice Amministrazione: c_d815

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2023
2021 - 2023	2023-2025
piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (254.51 KB)	piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (291.63 KB)
2024	2025
2024-2025-2026	2025-2026-2027
piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2024-2025-2026-anno_2024.pdf	piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf



http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_d815/2024-2025-2026/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2024-2025-2026-anno_2024.pdf (176.04 KB)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_d815/2025-2026-2027/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf (261.98 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 OPERATORE ESPERTO	0	0	2	8	1	0	0	0	1	3
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	1	6	6	1	2	4	8	9	4
Totale personale		0	1	8	14	2	2	4	8	10	7
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,79	14,29	25,00	3,57	3,57	7,14	14,29	17,86	12,50

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⁾
						0	0,00	--						0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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 OPERATORE ESPERTO	Inferiore al Diploma superiore	8	88,89	1	11,11	9	100,00
Totale personale		8		1		9	
Totale % sul personale complessivo		9,64		1,20		10,84	

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

- **n. 30 uomini** di cui:

- n. 1 da 31 a 40
- n. 8 da 41 a 50
- n. 19 da 51 a 60
- n. 2 oltre 60

- **n. 48 donne** di cui:

- n. 2 sotto i 30 anni
- n. 5 da 31 a 40
- n. 11 da 41 a 50
- n. 19 da 51 a 60
- n. 11 oltre 60

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	1	8	19	2	30	38,46	100,00	2	5	11	19	11	48	61,54	100,00
Totale	0	1	8	19	2	30			2	5	11	19	11	48		
Totale %	0,00	1,28	10,26	24,36	2,56	38,46			2,56	6,41	14,10	24,36	14,10	61,54		

⁽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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

Lavoro agile concesso nel 2024 a:

- n. 2 uomini
- n. 15 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	8	57,14	6	42,86	14	100,00
Totale permessi	8	57,14	6	42,86	14	

⁽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
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

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

Adesione all'Accordo con la Città Metropolitana di Firenze per la redazione del Bilancio di Genere e la diffusione della cultura di genere. All'interno del progetto sono previste azioni anche nelle scuole.

L'Accordo prevede di sviluppare il progetto con le seguenti azioni:

1. Approvazione del Bilancio di Genere realizzato nella prima parte sperimentale del progetto e sua pubblicazione sul sito web dell'Ente;

2. Partecipazione del gruppo di lavoro ai percorsi di formazione che saranno avviati dall'Università per rendere autonomi i Comuni sulla raccolta e aggiornamento dei dati e per la redazione del bilancio;
3. Raccolta dati tramite la piattaforma che sarà messa a disposizione; d) Stesura di un Piano Strategico di Genere.

Nel 2023 l'Amministrazione ha partecipato al percorso sperimentale ed ha redatto un primo Bilancio di Genere che è stato approvato dalla Giunta Comunale. Nel corso dell'anno 2024 il personale del Comune ha partecipato al percorso di formazione per la redazione del Bilancio di Genere che la Città Metropolitana ha sviluppato con l'Università di Firenze. E' prevista la redazione del Bilancio e la prosecuzione del percorso per l'annualità 2025.

Approvazione della Carta Etica e iniziative di condivisione.

Nell'anno 2023 è stato avviato un percorso per la condivisione dei principi e dei valori etici all'interno dell'Ente che ha portato alla stesura della Carta Etica. **Il percorso è stato inserito nel PIAO come azione di performance trasversale che è quindi poi stata considerata all'interno della valutazione individuale di ciascun dipendente.**

Nell'anno 2024 sono state realizzate le seguenti azioni:

1. Approvazione della Carta Etica da parte dell'Amministrazione Comunale;
2. Evento di condivisione dei principi e dei valori della Carta con tutto il personale dell'Ente;
3. Incontri con la Commissione Elette e Nominate per individuare iniziative di diffusione alla cittadinanza dei principi e dei valori della Carta;
4. Messa in atto di azioni all'interno dell'Ente che per assicurare il rispetto dei principi condivisi nella stesura della Carta Etica. Questa azione è stata realizzata all'interno del percorso effettuato sul benessere organizzativo.

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⁾
Formazione obbligatoria	0	1	6	5	0	12	23,53	34,29	2	5	9	15	8	39	76,47	46,43
Syllabus	0	1	8	13	1	23	33,82	65,71	0	5	11	19	10	45	66,18	53,57
Totale ore	0	2	14	18	1	35			2	10	20	34	18	84		
Totale ore %	0,00	1,68	11,76	15,13	0,84	29,41			1,68	8,40	16,81	28,57	15,13	70,59		

⁽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?: Sì

Nel 2023 l'Amministrazione ha partecipato al percorso sperimentale ed ha redatto un primo Bilancio di Genere che è stato approvato dalla Giunta Comunale. Nel corso dell'anno 2024 il personale del Comune ha partecipato al percorso di

formazione per la redazione del Bilancio di Genere che la Città Metropolitana ha sviluppato con l'Università di Firenze. E' prevista la redazione del Bilancio e la prosecuzione del percorso per l'annualità 2025.

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
PROFILO PROFESSIONALE SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Donna
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	1,20		2,41		3,61		

⁽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 omnnicomprensive 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 OPERATORE ESPERTO	€1717,42	€1514,68	€ -202,74	-13,39

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

PERCORSO DI MONITORAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'ENTE E DI RILEVAZIONE DELLE PROSTE RIORGANIZZATIVE PROPOSTO E ORGANIZZATO DAL CUG

Il percorso è stato strutturato dal Comitato Unico di Garanzia attraverso le seguenti azioni:

Azioni di monitoraggio:

1. **Somministrazione on line del questionario ANAC con modifiche personalizzate:** il questionario è stato trasformato in moduli di google drive diversificati per tematiche e, in alcune sezioni, anche per tipologia di ruoli: per dipendenti, per responsabili e per figure apicali. Questo ha permesso di avere maggiore completezza di dati e di poter raffrontare le diverse risposte date. Per l'elaborazione dei questionari ci siamo affidati a consulenti esterni esperti in materia. E' stato organizzato un incontro di presentazione dei risultati con i dipendenti e l'amministrazione. Nell'incontro, è stato concordato di proseguire nel percorso di rilevazione attraverso momenti di approfondimento.
2. **FOCUS GROUP E COLLOQUI INDIVIDUALI** effettuati da consulenti esperti in materia.
 - FOCUS GROUP PER DIPENDENTI: N. 3 focus group per dipendenti;
 - FOCUS GROUP PER RESPONSABILI DI SERVIZIO: N. 2 focus group per capi di servizio;
 - COLLOQUI CON APICALI: N: 2
3. **WORD CAFè:** abbiamo organizzato una mattinata di lavoro con tutto il personale dell'Ente per individuare proposte risolutive su tematiche scelte dai partecipanti. Il lavoro è stato diretto dalle consulenti esperte che hanno seguito tutto il percorso di monitoraggio. Sono stati organizzati 5 Tavoli di lavoro, ciascuno dei quali ha presentato le soluzioni organizzative alla presenza della Sindaca.
4. **PROPOSTA DI ATTUAZIONE AZIONI IMMEDIATE DI MIGLIORAMENTO:** Sono state individuate e condivise delle proposte di miglioramento immediate, distinte da quelle di lungo periodo. Per queste proposte sono state poi indicate le modalità di attuazione ai vari servizi e/o figure/ruoli interessati. La maggior parte di queste sono già operative e stanno dando i loro frutti positivi.
5. **MONITORAGGIO SUL PERCORSO:** abbiamo somministrato dei questionari on line per monitorare il percorso alla fine di ogni step.
6. **PRESENTAZIONE E CONDIVISIONE DEI RISULTATI:** tutto il percorso e i risultati, sia dei monitoraggi che dei lavori, è stato condiviso con tutti i dipendenti e con l'Amministrazione. Alla fine di tutto il percorso è stato effettuato un momento di condivisione anche con tutta la Giunta Comunale.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	Sì
----------------------------------	----

Sportelli d'ascolto:	Sì
----------------------	----

Sportelli di counselling:	Sì
---------------------------	----

Codici etici:	Sì
---------------	----

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

Circoli d'ascolto organizzativo: Nell'anno 2024 sono stati organizzati 5 Focus Group, 2 incontri con Apicali e 5 Tavoli di

lavoro sulla riorganizzazione all'interno del percorso sul benessere organizzativo realizzato nell'Ente.

Sportello d'ascolto: il CUG ha organizzato uno sportello di ascolto con sede, referenti e numeri di telefono. Lo sportello può essere attivato dalla persona interessata o da parte di colleghi che rilevano la problematica. Su richiesta degli interessati possono essere effettuati colloqui di approfondimento con la persona e/o le varie figure correlate alla questione presa in carico. Viene redatto un verbale delle sedute di colloquio e possono essere effettuati ulteriori passaggi di conciliazione su richiesta della persona maggiormente interessata. Sempre su richiesta, la Presidente effettua colloqui di approfondimento con utilizzo di tecniche di counselling.

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

Sono state rilevate dal CUG delle situazioni e si è proceduto come segue:

- colloquio individuale con la persona interessata (che ha richiesto l'intervento);
- colloqui individuali con persone correlate al problema (colleghi e responsabile);
- passaggi successivi con servizio del personale e apicale per individuare proposte risolutive.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto di nomina

Tipologia di atto: Determina dirigenziale n. 125

Data: 17/03/2025

Organo sottoscrittore: Dirigente Settore 2 - ECONOMICO
FINANZIARIO, GESTIONE ENTRATE E RISORSE
UMANE

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 : intranet comunale

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
OIV

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- 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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- iniziative e proposte in collaborazione con la Commissione Elette e Nominate

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Piani di assunzione

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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

STESURA E APPROVAZIONE CARTA ETICA COME VALUTAZIONE DI PERFORMANCE COLLETTIVA TRASVERSALE

Tutto il lavoro di stesura condivisa della Carta Etica è stato inserito, su richiesta del CUG, all'interno del PIAO come percorso di valutazione trasversale di performance collettiva. Pertanto, tutti i dipendenti hanno beneficiato della partecipazione al percorso anche nella valutazione della propria performance individuale.

PIAO, Regolamento trasferte, Regolamento pronta disponibilità, Sistema di misurazione e valutazione della performance

MODIFICA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DELLE MODALITA' DI RESTITUZIONE: sono stati modificati sia la scheda che il sistema di rilevazione; il nuovo sistema di rilevazione e valutazione è stato condiviso con tutto il personale dell'Ente. E' stato inoltre migliorato il sistema di condivisione della valutazione: dal 2024 il dipendente che riceve la scheda di valutazione, può richiedere un colloquio con il proprio responsabile o apicale di riferimento per chiarimenti.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

PERCORSO DI MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Realizzazione del percorso condiviso tra dipendenti e amministrazione per il miglioramento del benessere organizzativo attraverso: somministrazione di questionari di rilevazione; focus on di gruppo e colloqui individuali di approfondimento; tavoli di lavoro per le proposte riorganizzative; momenti di condivisione con il personale e l'amministrazione. (vedi descrizione dettagli più sopra)

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE FINALIZZATE A CONTRASTARE LA VIOLENZA DI GENERE

Collaborazione con la Commissione delle Elette e Nominate che ha creato una rete territoriale con tutte le associazioni che si occupano della tematica, per la realizzazione di iniziative sul territorio, sia in occasione di giornate ed eventi specifici, sia per l'attuazione di progetti durante tutto l'anno, nelle scuole e in varie sedi. Realizzate mostre, convegni, incontri ed altro.

Frequenzazione e promozione di corsi di formazione per i membri del CUG e per tutto il personale

Promozione e partecipazione ai corsi promossi dalla Rete Nazionale dei CUG da parte dei membri del CUG e di altro personale dell'Ente.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

PROGETTI NELLE SCUOLE PER LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DEL RISPETTO

Realizzazione di laboratori e incontri nelle scuole secondarie con la Commissione Elette e Nominate, il centro aiuto donna Lilit e altre associazioni, per la diffusione della cultura del rispetto e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Considerazioni conclusive

L'Amministrazione comunale è molto attenta alle tematiche legate alla parità di genere e a tutto ciò che può prevenire forme discriminazione e di violenza. La Commissione delle Elette e delle Nominate e l'Assessorato alle Pari Opportunità collaborano attivamente sul territorio con tutte le realtà associative, di categoria e con i servizi per la realizzazione di eventi correlati al tema dei diritti e della parità di genere.

Nel corso dell'annualità 2024 sono state realizzati anche numerosi **progetti all'interno delle scuole**, soprattutto nelle secondarie di primo e secondo grado, sia in occasione delle giornate dedicate alla parità dei diritti e alla prevenzione della violenza di genere, sia attraverso progetti specifici finalizzati alla diffusione della cultura del rispetto e del contrasto ad ogni forma di discriminazione. Questi progetti sono stati realizzati in collaborazione con le realtà associative del territorio e con figure professionali specializzate. Di particolare importanza il progetto di diffusione della cultura del rispetto attraverso la peer education.

Il percorso partecipato che ha portato all'approvazione della **CARTE ETICA** ha permesso al CUG di focalizzare l'attenzione sui diversi aspetti collegati ai diritti e ai doveri all'interno dell'Ente, ma anche alle possibilità di miglioramento dal punto di vista organizzativo e lavorativo.

Una delle azioni significative realizzate dal CUG all'interno dell'ente è stata quella che ha dato vita al **percorso per il miglioramento del Benessere Organizzativo** (più sopra menzionato) che ha coinvolto tutto il personale dell'ente e che ha visto anche la partecipazione della parte politica. Il percorso si è snodato attraverso varie attività: monitoraggio, focus on di gruppo e colloqui individuali di approfondimento, tavoli di lavoro, momenti di confronto con l'Amministrazione. Tutto questo ha rafforzato la consapevolezza sul ruolo del CUG nella conciliazione dei diversi punti di vista, anche tra ruoli diversi all'interno dell'Ente, oltre all'importanza di utilizzare un metodo di lavoro basato sulla condivisione del gruppo, non soltanto delle problematiche ma anche delle possibili soluzioni da mettere in atto, in modo da spostare la percezione individuale e collettiva dal problema alla prospettiva di miglioramento.

In generale, all'interno del nostro Ente il CUG ha un ruolo molto attivo di facilitazione, conciliazione e supporto per il miglioramento del benessere organizzativo. Il rapporto con l'Amministrazione, le figure apicali e i servizi di riferimento è quindi ottimale per poter collaborare e lavorare serenamente anche su situazioni particolarmente difficili.

Sia gli apicali che l'Amministrazione comunale si rendono partecipi alle diverse proposte del CUG.

Gli aspetti su cui ancora si può migliorare riguardano la strutturazione operativa e la consapevolezza del ruolo che il Comitato ha e può assumere nell'ente: sarebbe importante che da un lato il CUG potesse avere più autonomia e identificazione, in modo da poter portare avanti i propri programmi in modo autosufficiente e organizzato; allo stesso tempo, potrebbe essere maggiormente coinvolto come supporto degli organi amministrativi e politici per migliorare i vari aspetti organizzativi e il clima lavorativo.

Tra gli aspetti da poter migliorare troviamo quindi:

1. l'autonomia finanziaria, con l'individuazione un proprio budget dedicato, sia per la realizzazione

di proposte formative che per l'organizzazione di iniziative, anche in collaborazione con l'Assessorato alle Pari Opportunità e la Commissione delle Elette e delle Nominate o altri soggetti esterni all'ente che si occupano delle tematiche legate alla parità dei diritti e alla prevenzione delle discriminazioni di genere;

2. l'identificazione del Comitato anche mediante strumenti di gestione operativa ad esso dedicati, come ad esempio una gestione autonoma del protocollo;
 3. momenti predefiniti di confronto con apicali e OIV (ad esempio per la programmazione o il monitoraggio in materie di pertinenza);
 4. un ruolo maggiore di riconoscimento anche all'interno dell'RSU, in modo che possa esserci un confronto diretto sui temi che riguardano entrambi gli organismi;
 5. Altro aspetto da migliorare sul nostro territorio è la rete con gli altri CUG territoriali; manca un coordinamento tra gli enti che in passato veniva fatto, sia a livello zonale che a livello regionale.
-

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