



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Bagno a Ripoli - 2026

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)
(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)
(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)
(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)
(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 OPERATORI ESPERTI	0	2	8	11	5	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AREA ISTRUTTORI	1	4	9	14	5	2	5	11	21	8
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI E EQ	0	1	8	3	4	1	2	6	16	10
Personale non dirigente	AREA OPERATORI ESPERTI ART. 90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI E EQ ART. 90	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI E EQ ART. 110	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Determinato Art. 110 c.1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Segretario generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Sindaco	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Assessori	1	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Totale personale		2	9	26	29	20	3	7	18	39	21
Totale % sul personale complessivo		1,15	5,17	14,94	16,67	11,49	1,72	4,02	10,34	22,41	12,07

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	1	5	3	2	1	12	48,00	9,92	3	2	4	3	1	13	52,00	8,97
Tra 3 e 5 anni	0	1	4	2	0	7	53,85	5,79	0	3	2	0	1	6	46,15	4,14
Tra 5 e 10 anni	0	0	12	23	16	51	44,74	42,15	0	2	10	34	17	63	55,26	43,45
Superiore a 10 anni	0	0	12	23	16	51	44,74	42,15	0	2	10	34	17	63	55,26	43,45
Totale	1	6	31	50	33	121			3	9	26	71	36	145		
Totale %	0,38	2,26	11,65	18,80	12,41	45,49			1,13	3,38	9,77	26,69	13,53	54,51		

⁽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 Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	16	100,00	0	0,00	16	9,82
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	10	100,00	0	0,00	10	6,13
Area Operatori Esperti	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,61
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,61
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	29	49,15	30	50,85	59	36,20
Area Istruttori	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	2,45
Area Istruttori	Laurea	2	15,38	11	84,62	13	7,98
Area Istruttori	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	1,23
Area Istruttori	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,61
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	3	37,50	5	62,50	8	4,91
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	1,23
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea magistrale	8	22,86	27	77,14	35	21,47
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	1,23

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Master di I livello	2	50,00	2	50,00	4	2,45
AREA OPERATORI ESPERTI ART. 90	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,61
AREA FUNZIONARI E EQ ART. 90	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	1,23
AREA FUNZIONARI E EQ ART. 110	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,61
AREA FUNZIONARI E EQ ART. 110	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,61
Totale personale		78		85		163	
Totale % sul personale complessivo		46,43		50,60		97,02	

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

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

A fronte del numero di personale (dipendente e dirigente) rilevato al 31/12/2025 pari a 168 dipendenti (uguale al dato del 31/12/2024), di cui 82 uomini (uguale al 2024) e 86 donne (uguale al 2024), 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 - uguale al 2024 e 39 donne - 6 in meno rispetto al 2024), pari al **40,48%** del dato complessivo (uomini e donne), rispetto al **44,05%** del dato complessivo del 2024 (6 punti percentuali in meno). Subito a seguire, tra i **41 e i 50 anni** i dipendenti sono 25 uomini - 1 in meno rispetto al 2024 - e 18 donne - come nel 2024, pari al **25,60%** del totale complessivo, a fronte del **25,00%** del 2024 (1 punto percentuale in meno) e nella fascia **oltre i 60 anni**, il numero aumenta di 5 unità per le donne e aumenta di 2 unità per gli uomini, pari al **22,62%** del totale complessivo, rispetto al **18,45%** del 2024.

Nella fascia compresa tra i **31 e i 40 anni** il numero diminuisce di 1 unità per gli uomini mentre le donne rimangono invariate, per una percentuale del **8,93%** del totale complessivo, rispetto al **9,52%** del 2024; nella fascia **fino ai 30 anni**, si rileva la diminuzione di 2 unità tra gli uomini e un aumento di 1 unità tra le donne, che porta a un diminuzione della percentuale complessiva dal **2,98%** di cui alla scorsa rilevazione al **2,38%**.

In particolare, rispetto ai dati dell'anno precedente, si nota che:

- il numero di donne tra i 51 e i 60 anni è rimasto invariato, mentre il numero degli uomini è diminuito di 6 unità;
- similmente le donne appartenenti alla fascia immediatamente inferiore (41-50) rimangono invariate, mentre gli uomini diminuiscono di 1 unità;
- il numero degli uomini compreso tra i 31 e i 40 anni diminuisce di 1 unità, mentre le donne rimangono invariate;
- nella fascia oltre i 60 anni di età gli uomini aumentano di 2 unità mentre le donne aumentano di 5 unità;

in fascia di età inferiore ai 30 anni risultano 1 unità maschile (a fronte delle 3 unità nel 2024), in categoria "area istruttori" e 3 unità femminili, una in più rispetto al 2024, di cui 1 con categoria "area dei funzionari ed EQ", come nel 2024, e 2 "area istruttori" (una in più rispetto al 2024).

Il numero di unità, uomini e donne, nelle relative percentuali con età maggiore ai 60 anni è aumentato rispetto al 2024, il personale tra i 51 e i 60 anni è sempre il più elevato (40,48%), il personale tra i 41 e i 50 anni risulta il 25,6% e sotto i 40

anni la percentuale è pari al 8,93%; il personale over 50% risulta complessivamente stabile rispetto alla precedente rilevazione, con un aumento del numero di unità oltre i 60 anni (dal 14,63% al 18,45) che appare una mera traslazione dalla fascia precedente per invecchiamento del personale.

Si nota una lieve diminuzione dei dipendenti con età non superiore ai 40 anni che passano dal 12,5% al 11,31% (mentre nel 2024 aumentavano passando dal 10,30% al 12,50%).

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 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, rivelando un crescente problema di "fidelizzazione";
- 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") nel 2024 c'è stato un cambiamento significativo, con l'assunzione di una Dirigente donna a fronte della presenza esclusiva di Dirigenti uomini che caratterizzava gli anni precedenti.

Per i Dirigenti a tempo determinato, attribuiti in maniera fiduciaria dal Sindaco, il dato riflette anche l'impossibilità o comunque la scarsa propensione ad effettuare la selezione del personale dirigenziale tramite concorsi pubblici, con particolare riferimento a quelli relativi ai Dirigenti tecnici, per i quali non viene quindi assicurata l'auspicabile "terzietà" rispetto alla politica, con incarichi che sono vincolati al mandato elettorale. Relativamente ai suddetti incarichi, si è rilevata nel tempo la presenza di un numero di donne in misura variabile dal 1/4 a 1/3 del totale, e, dopo circa una decina di anni in cui non erano presenti donne in tale ruolo, nel 2024 si evidenzia l'assunzione a incarico ex Art. 110 di una donna, con profilo tecnico, alla quale è stata affidata la direzione di un'area tecnica in precedenza gestita ad interim da altro dirigente.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	1	8	24	28	19	80	50,63	97,56	3	6	16	36	17	78	49,37	90,70
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	11,11	1,22	0	1	2	3	2	8	88,89	9,30
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,22	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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⁾
Totale	1	8	25	29	19	82			3	7	18	39	19	86		
Totale %	0,60	4,76	14,88	17,26	11,31	48,81			1,79	4,17	10,71	23,21	11,31	51,19		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part time verticale al 50 %	0	0	0	1	0	1	100,00	0,42	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time orizzontale al 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,34
Part time orizzontale al 69,44 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34
Part time orizzontale al 83,33 %	0	0	1	0	0	1	16,67	0,42	0	0	2	2	1	5	83,33	1,71
Part time verticale al 83,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,34
Smart working	0	2	3	0	7	12	32,43	5,00	0	3	5	14	3	25	67,57	8,53
Permessi Brevi 36 ore	0	1	3	2	3	9	40,91	3,75	0	1	2	5	5	13	59,09	4,44
Permessi motivi personali e familiari 18 ore	1	5	25	27	14	72	48,65	30,00	3	6	16	34	17	76	51,35	25,94
Permessi visite mediche	1	2	18	15	8	44	43,14	18,33	1	4	13	26	14	58	56,86	19,80
Recupero lavoro straordinario	1	8	20	23	14	66	51,16	27,50	3	4	12	31	13	63	48,84	21,50
Banca Ore CCNL	0	0	7	8	0	15	39,47	6,25	1	3	4	12	3	23	60,53	7,85
Permessi studio 150hh	0	0	0	1	0	1	50,00	0,42	0	1	0	0	0	1	50,00	0,34
Congedi gravi motivi familiari	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,34
fruizione orario flessibile	0	0	1	0	0	1	14,29	0,42	0	1	1	3	1	6	85,71	2,05
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34

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⁾
Congedi parentali	0	2	6	0	2	10	45,45	4,17	0	2	6	3	1	12	54,55	4,10
Permessi legge 104	0	0	2	5	1	8	57,14	3,33	0	0	1	4	1	6	42,86	2,05
Totale	3	20	86	82	49	240			8	26	62	136	61	293		
Totale %	0,56	3,75	16,14	15,38	9,19	45,03			1,50	4,88	11,63	25,52	11,44	54,97		

⁽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

In sintesi, si nota che per le misure di conciliazione relative a:

- Lavoro agile (Smart Working): lo stesso risulta fruito da donne in misura pari al doppio rispetto agli uomini e, nell'anno di rilevazione, ha visto un incremento di utilizzo del 48% (39% per le donne) e si attesta a oltre 1/5 del complesso del personale del comparto.

A questo proposito, pur non essendo disponibile il dato effettivo delle figure che possono potenzialmente svolgere la propria attività lavorativa in lavoro agile, è possibile ipotizzare che, al netto del personale che svolge attività tecnico-manutentive, di polizia locale o in front office (Urp, Anagrafe, Biblioteca, etc.), fruiscono dello smart working più della metà dei dipendenti in servizio.

Al contempo, si evidenzia come il personale incaricato di EQ non rientri, tranne limitate eccezioni legate a contingenti situazioni di problematiche personali e/o familiari, tra i dipendenti a cui venga autorizzato lo svolgimento di attività lavorativa da remoto e che l'attuale regolamento contenga elementi di rigidità tali da non permettere - de facto - lo smartworking cd. "emergenziale";

- Lavoro da remoto (o "telelavoro"): non risulta attivato presso l'ente, in costanza con le precedenti rilevazioni;

- Part-time: in modalità "orizzontale" (più diffusa) o "verticale", risulta utilizzato in misura prevalente dalle donne (8 donne e 2 uomini) e con rapporto di lavoro superiore al 50%; il part-time verticale al 50%, che consente di poter svolgere un secondo lavoro, così come nel 2024, è effettuato da 1 solo uomo;

- Flessibilità oraria: è fruita in misura per la quasi totalità da donne (6 donne, contro le 8 dell'anno precedente, e 1 uomo)

- Orario prolungato: al netto del personale incaricato di EQ, al quale il suddetto orario è convenzionalmente attribuito, la fruizione dell'orario da 7 ore e 12 minuti giornalieri è stata richiesta da un solo dipendente (donna).

Per l'approfondimento dei singoli istituti oggetto della presente sezione, si rimanda a quanto evidenziato nella precedente sezione 1.9.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	196	69,26	87	30,74	283	7,19

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	75	16,20	388	83,80	463	11,76
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1158	69,34	512	30,66	1670	42,43
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	234	15,39	1286	84,61	1520	38,62
Totale permessi	1663	42,25	2273	57,75	3936	

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

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La "L. 104/1992" risulta, in generale, fruita per ca. il 70% da uomini;

I "Congedi parentali" risultano fruiti per ca. l'85% dalle donne.

Per gli approfondimenti in merito ai suddetti istituti si rimanda a quanto già evidenziato nella sezione 1.10

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

Iniziative previste PAP:

VALORIZZAZIONE RUOLO CUG: al CUG: invio al CUG anche in via preventiva all'adozione, atti relativi alle modifiche organizzative, variazioni/aggiornamento di profili professionale, modifica delle pesature degli incarichi di EQ, adozione del PIAO, avvisi di mobilità intersettoriale e di selezione interna per EQ, avvisi per progressioni verticali in deroga di cui al CCNL, bandi di concorso, informativa relativa alle nuove sezioni (accertamenti sanitari, formazione/titoli di studio, immissione a ruolo) del fascicolo personale informatizzato, rese disponibili sul "Portale del dipendente", le variazioni agli orari di lavoro e chiusure uffici in relazione a "ponti", festività, ferie estive, termini per presentazione domande part time, risultanze progressioni economiche all'interno delle aree, modifica del gestore del servizio dei buoni pasto elettronici; verifica della possibilità di affiancare alla sezione CUG presente sulla intranet comunale un'apposita spagina dedicata all'organismo nella sezione Amministrazione trasparente sul sito istituzionale.

PROMOZIONE/DIFFUSIONE OTTICA DI GENERE E DI VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE e MAPPATURA E ANALISI PERSONALE IN OTTICA DI GENERE: prosecuzione della 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); diffusione del Piano Azioni Positive 2025-2027 e della Relazione annuale pari opportunità dell'anno 2025, che raccoglie e analizza i dati su personale in servizio e suddivisione per genere e inquadramento, anzianità anagrafica e di servizio, retribuzioni, incarichi attribuiti, formazione, utilizzo istituti quali Part time, lavoro agile ("smart working"), congedi parentali e per assistenza/disabilità, flessibilità lavorativa etc.; proseguimento partecipazione a progetto sul "Bilancio di genere" promosso da Università di Firenze; stanziamento di risorse ai fini della futura attivazione del welfare aziendale, con relativa revisione/aggiornamento della sezione di riferimento del CCI; attivazione di un corso di formazione su "etica e legalità".

Nell'ottica di generare valore pubblico, la confluenza di strumenti quali il P.A.P. nel PIAO ha potenziato, dandogli maggiore visibilità, all'impegno e riflessione che l'ente sta ponendo nella raccolta, elaborazione e promozione di dati sugli aspetti che riguardano il personale in un'ottica di genere, nell'ambito dell'apposito progetto sul bilancio di genere di area metropolitana, con il supporto dell'Università degli studi di Firenze, la qual cosa permette di approfondire la conoscenza delle esigenze, delle aspettative e del grado di soddisfazione del personale al fine di individuare le eventuali criticità esistenti e le eventuali situazioni di discriminazione, in un'ottica di genere e a fini migliorativi.

OPPORTUNITA' DI CARRIERE NELL'OTTICA DI VALORIZZAZIONE DI GENERE: si è proceduto, garantendo pari opportunità di accesso e trattamento del personale dipendente: a) all'attivazione di nuove selezioni per lo sviluppo di carriera riservate al solo personale interno previste dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 e Piano occupazionale 2025 approvati con il P.I.A.O. (rif. deliberazione Gc n. 28 del 27.03.2025) e s.m.i., mediante l'istituto delle progressioni tra le aree (verticali) in deroga, ai sensi dell'art. 13 commi 6, 7, 8 del CCNL comparto Funzioni locali 2019-2021 del 16.11.2022, sulla base delle risorse previste a tal fine dall'Amministrazione; b) alla revisione delle pesature per l'attribuzione di incarichi di Elevata Qualificazione e all'attivazione della relativa procedura di selezione comparativa.

CONCILIAZIONE EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA: E' stata avviata la revisione del disciplinare sugli orari di lavoro, nelle sue varie articolazioni, con l'analisi delle disposizioni attuali e la rilevazione delle esigenze. Alcuni temi sono già stati applicati - quali l'incremento della flessibilità in entrata/uscita per i dipendenti con orario flessibile - ed è stata prevista e introdotta la riduzione del tempo-lavoro giornaliero necessario per la spettanza del buono pasto, con particolare riguardo a quello prestatato in giornate festive/non lavorative o in occasioni di eventi culturali etc. o di interventi di protezione civile. Per quanto riguarda la formazione 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 e, in caso di smart working, è stata attivata anche la possibilità del collegamento webinar di corso in presenza in materia di sicurezza informatica. Apportata estensione alle tipologie di fruizione del part time.

Iniziativa non previste da PAP: Partecipazione a webinar del progetto "GRU - Innovazione organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del Sub-investimento 2.3.2 del PNRR "Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro", realizzato con il supporto del Formez, selezionate per avviare un percorso sperimentale di: analisi organizzativa e assessment delle competenze, articolato in indagini qualitative, finalizzate a individuare aree di miglioramento e priorità di intervento per l'ottimizzazione dei processi organizzativi; visite sul campo e osservazioni dirette, per analizzare le dinamiche organizzative interne ed esterne; workshop e laboratori collaborativi, che coinvolgono i referenti chiave delle amministrazioni.

Il Piano di Azioni Positive 2026-2028, 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 2026, qualora confermate dal nuovo CCNL, delle progressioni verticali "in deroga", 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. *Nuovi avvisi per progressioni verticali in deroga.*

Soggetti coinvolti nelle varie attività e relative fasi di attuazione: CUG / Segretario generale/ CDU/ Area Gestione Risorse/

RSU/ Ufficio personale

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 inserite nel PAP a partire dal 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
ORGANIZZAZIONE PERSONALE E LAVORO AGILE [GESTIONE R.U. - NORMATIVA PREVID. - NORMATIVA CCNL]	0	0	0	0	5	5	20,00	0,29	0	0	0	9	11	20	80,00	1,23
MANAGERIALE [CO-PROGRAMMAZIONE E CO-PROGETTAZIONE]	0	0	8	4	20	32	50,00	1,85	0	0	8	16	8	32	50,00	1,96
COMUNICAZIONE [RAPPORTI CON UTENZA]	0	0	16	28	4	48	31,58	2,78	4	4	32	40	24	104	68,42	6,38
INFORMATICA E TRASFORMAZIONE DIGITALE [GESTIONE DOCUMENTALE]	0	3	27	42	21	93	31,96	5,38	0	15	39	96	48	198	68,04	12,14
INFORMATICA E TRASFORMAZIONE DIGITALE [SICUREZZA INFORMATICA]	0	0	4	8	6	18	31,58	1,04	1	4	6	19	9	39	68,42	2,39
GIURIDICO NORMATIVA [AGGIORNAMENTO NORMATIVO]	0	3	18	27	10	58	46,77	3,35	0	3	18	27	18	66	53,23	4,05
GIURIDICO NORMATIVA [NORMATIVA DI SETTORE]	0	0	36	48	12	96	76,19	5,55	0	0	15	9	6	30	23,81	1,84
GIURIDICO NORMATIVA [NORMATIVA PRIVACY]	0	6	22	18	17	63	35,59	3,64	1	8	23	51	31	114	64,41	6,99
GIURIDICO NORMATIVA [PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE]	2	13	92	59	44	210	41,67	12,15	4	24	44	152	70	294	58,33	18,03
GIURIDICO NORMATIVA [SICUREZZA LUOGHI LAVORO]	0	56	472	322	152	1002	57,72	57,95	8	52	146	334	194	734	42,28	45,00
TECNICO-SPECIALISTICA	0	12	44	44	4	104	100,00	6,02	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	2	93	739	600	295	1729			18	110	331	753	419	1631		
Totale ore %	0,06	2,77	21,99	17,86	8,78	51,46			0,54	3,27	9,85	22,41	12,47	48,54		

⁽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

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 dal 2024 con la partecipazione dell'ente agli incontri programmati - svoltisi in modalità tramite piattaforma telematica - secondo il cronoprogramma e le tematiche decise. Nel 2026 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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso n. 1 posto a tempo indeterminato Area Istruttori - Profilo "Esperto in attività socioculturali"	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Uomo
Concorso n. 4 posti a tempo indeterminato Area Istruttori - Profilo "Istruttore Amministrativo-Contabile"	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Uomo
Totale personale	4		2		6		
Totale % sul personale complessivo	2,38		1,19		3,57		

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

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si evidenzia che le commissioni di concorso per l'anno 2025 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 onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Operatori Esperti	€23005,00	€0,00	€ -23005,00	--
Area Istruttori	€24918,00	€24341,00	€ -577,00	-2,37
Area funzionari EQ	€28498,00	€31725,00	€ 3227,00	10,17
Area Funzionari EQ Art. 90	€28154,00	€27185,00	€ -969,00	-3,56

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Funzionari EQ Art. 110	€28734,00	€0,00	€ -28734,00	--
Dirigenti a tempo Indeterminato	€81554,00	€0,00	€ -81554,00	--
Dirigenti a tempo Determinato Art. 110 c.1	€84530,00	€60544,00	€ -23986,00	-39,62
Dirigente/Segretario generale	€92441,00	€0,00	€ -92441,00	--

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 rischio/disagio lavorativo (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 a consuntivo 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).

Sezione 4 - Benessere personale

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

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 sembra 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

La struttura comunale è dislocata in varie sedi, site sul Territorio Comunale, connesse con riferimento alle comunicazioni e dati da apposito collegamento di rete e specificatamente:

Sede principale:

Palazzo Comunale - Piazza della Vittoria 1

Sedi distaccate:

Lavori Pubblici - Via Sinigaglia 1

Servizi educativi/sportivi e servizi sociali - Via Fratelli Orsi 22

Centro Operativo e Protezione civile - Via dell'Antella 32

Polizia Municipale - Via dell'Antella 32

Biblioteca comunale - Via di Belmonte 38

L'organizzazione è composta da 5 Aree funzionali e da 16 linee funzionali (Area 1 - Gestione risorse, che ricomprende Servizi Finanziari, Tributarî e Gestione del personale; Area 2 - Servizi tecnici al territorio, a cui afferiscono le materie relative a Lavori Pubblici, Ambiente ed Energia, Manutenzioni e Viabilità, Patrimonio e espropri, Protezione civile e L'Unità Organizzativa Autonoma "Grandi Infrastrutture"; Area 3 - Servizi ai cittadini, con URP, Servizi demografici, Scuola, Sport e la parte dei Servizi Sociali non assegnata funzionalmente alla Società della Salute; Area 4 - Affari generali, a cui fanno capo Gare, Economato, Affari generali e legali, Staff del Sindaco e Organi Istituzionali, nonché il Settore autonomo Polizia Municipale; Area 5 - Governo del territorio, con Edilizia, Urbanistica, SUAP, Sviluppo economico, Cultura, Biblioteca e Servizi informatici)

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, per la durata di un triennio e n. 1 dal Segretario Generale, in convenzione con altra PA.

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 2 Alte Professionalità, attribuite dal Sindaco ex art. 110 commi 1 e 2 TUEL, che sovrintendono rispettivamente al Settore autonomo Polizia Municipale e all'Unità organizzativa autonoma Grandi Infrastrutture.

Gli incarichi dirigenziali a tempo determinato (1 uomo e 1 donna) sono stati assegnati per un triennio e gli incarichi di EQ sono stati assegnati dall'1.07.2025 fino al 31.12.2026.

Per la quasi totalità delle linee funzionali è attribuito un incarico di Elevata Qualificazione (nel 2025, 9 donne e 4 uomini), assegnato dal 07.2025 al 01.2027.

Con il nuovo mandato amministrativo (2024-2029) sono stati affidati dal Sindaco:

- 3 incarichi ex art. 90 TUEL, dei quali 2 dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (1 uomo, portavoce; 1 donna, addetta stampa) per la durata dell'intero mandato e 1 part-time 66,67% (donna), con un termine che risulta attualmente prorogato allo 06.2026;

- 2 incarichi ex art. 110 TUEL, per un'Alta professionalità tecnica (1 uomo, UOA Grandi Infrastrutture) con un termine prorogato allo 09.2026 e per Comandante del Settore Autonomo Polizia Municipale (1 uomo), assunto per il triennio 10.2025-10.2028.

La rilevazione dei dati del personale è espressa dal conto annuale. Con riferimento all'ultimo conto annuale disponibile, al 31.12.2024, i/le dipendenti e i dirigenti in servizio (a tempo indeterminato e a tempo determinato ex art. 90 e 110 TUEL) risultavano complessivamente 168 (82 uomini e 86 donne). In carico al Comune di Bagno a Ripoli, in quanto ente capofila di convenzione di Segreteria con il Comune di Pontassieve, risulta anche il segretario generale (uomo), dipendente del Ministero dell'interno. La convenzione di Segreteria è stata rinnovata per un quinquennio (07.2024-06.2029). Inoltre, come da tabella T2 del conto annuale, è utile specificare che nell'anno 2024 hanno lavorato in smart-working complessivamente 25 unità (uomini e 19 donne), in turnazione 30 unità in (17 uomini e 13 donne), mentre il servizio di reperibilità ha coinvolto 43 unità (33 uomini e 10 donne).

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 nomina 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.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

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, della quale anche l'AC risulta consapevole e, nel corso del 2026, si prevede di gettare concretamente le basi per il raggiungimento dell'obiettivo.

Obiettivo:

Opportunità di carriera in un ottica di valorizzazione di genere

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: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Intranet del Comune

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No



Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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, 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
- 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

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 che, a differenza del passato, risultano avere una media stipendiale più alta;

- 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 o, per il personale assunto con incarico fiduciario del Sindaco, di assegni "ad personam" e per la circostanza che in particolari servizi e/o per particolari mansioni gli uomini risultino prevalenti;

- in merito alla flessibilità lavorativa, al part-time e ai congedi parentali, si rileva che viene usufruita in maniera più preponderante dalle donne rispetto agli uomini, mentre i benefici di cui alla L. 104/92 sono fruiti prevalentemente da 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 oggi quale opportunità per il personale che svolge attività lavorativa "smartizzabile", pur se con ancora una certa resistenza 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, anche se appare necessario garantire all'istituto una flessibilità e una possibilità di fruizione ancora maggiori;

- 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;

- in merito alla dotazione organica, si evidenzia la "volatilità" delle pur numerosi assunzioni effettuate tramite concorsi pubblici o mobilità, anche compensative, negli ultimi anni, una situazione che certo riguarda in generale il comparto degli enti locali, che debbono trovare strumenti di salario accessorio e di organizzazione lavorativa tali da favorire la fidelizzazione del personale;

- connessa con il punto precedente, la necessità di continuare nel processo di valorizzazione del personale interno che risulti in possesso della necessaria esperienza professionale per il tramite dell'istituto delle progressioni verticali (in deroga e ordinarie), anche in relazione al fatto che una larga parte del personale in servizio, soprattutto in aree di inquadramento apicali, ha maturato - o comunque maturerà nei prossimi anni - i requisiti per il collocamento a riposo

- in relazione alla formazione, si evidenzia 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 del/lla 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-2026>