



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Fucecchio - 2026

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)[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)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[no-
triennale/c_d815/2021-2023/piano_azioni_po
sitive_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)[no-
triennale/c_d815/2023-2025/piano_azioni_po
sitive_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)

(254.51 KB)

(291.63 KB)

2024

2025

2024-2025-2026

2025-2026-2027

[piano_azioni_positive_c_d815-
triennio_2024-2025-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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/piano_azioni_positive_c_d815-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_aziendale_2024-2025-2026.pdf (176.04 KB) http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_aziendale_2025-2026-2027.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	7	2	0	0	0	1	3
Personale non dirigente	AREA ISTRUTTORI	0	2	6	5	2	3	4	8	8	5
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	2	3	2	0	0	1	4	11	4
Totale personale		1	4	11	14	4	3	5	12	20	12
Totale % sul personale complessivo		1,16	4,65	12,79	16,28	4,65	3,49	5,81	13,95	23,26	13,95

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	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

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 OPERARORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	8	88,89	1	11,11	9	10,47

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA OPERATORE ESPERTO	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	6,98
AREA ISTRUTTORE	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,16
AREA ISTRUTTORE	Diploma di scuola superiore	11	32,35	23	67,65	34	39,53
AREA ISTRUTTORE	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	9,30
area funzionari e elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,16
AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	8	29,63	19	70,37	27	31,40
Totale personale		34		52		86	
Totale % sul personale complessivo		39,53		60,47		100,00	

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

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

Come evidenziato nelle tabelle, la suddivisione del personale per genere è equilibrata

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	2	10	16	4	33	40,74	97,06	2	5	10	19	12	48	59,26	94,12
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	33,33	2,94	0	0	2	0	0	2	66,67	3,92
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	0	0	1	100,00	1,96
Totale	1	2	10	17	4	34			3	5	12	19	12	51		
Totale %	1,18	2,35	11,76	20,00	4,71	40,00			3,53	5,88	14,12	22,35	14,12	60,00		

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

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

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

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⁾
	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

Riguardo alla flessibilità oraria, il Comune di Fucecchio, in ottemperanza a quanto previsto nel PAP 2025-2027, dal 1 agosto 2025 ha attuato una nuova organizzazione dell'orario di lavoro, elaborata sulla base di un processo partecipativo dei dipendenti. Pertanto, il nuovo orario (di lavoro e di servizio) è il risultato di una valutazione che tiene conto del migliore equilibrio tra le esigenze dei cittadini e quelle del personale addetto ai servizi.

Alla data del 31.12.2025 risultavano attivi n. 21 contratti individuali di lavoro agile, di cui n. 3 stipulati con uomini e n. 18 con donne. Nel mese di gennaio 2026 sono state attivate ulteriori tre richieste, pertanto la ripartizione attuale è la seguente: n. 4 uomini e n. 20 donne in smart working. La differenza numerica tra uomini e donne conferma il carico di impegni extra lavoro assegnati al genere femminile.

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 orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	326	38,90	512	61,10	838	79,21
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	94	48,70	99	51,30	193	18,24
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	3	100,00	3	0,28
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	24	100,00	24	2,27
Totale permessi	420	39,70	638	60,30	1058	

⁽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 propria
- 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

PAP 2025-2027

AZIONE 1: Riorganizzazione della struttura, dei servizi e degli orari di lavoro: riorganizzazione partecipata degli orari di lavoro e di servizio

Nell'anno 2025 sono stati effettuati momenti di confronto, anche all'interno dei servizi, per garantire la massima armonizzazione dell'orario con quella delle esigenze di servizio e del personale addetto. La nuova proposta oraria di lavoro e di servizio è stata attuata per un periodo di sperimentazione e poi è c'è stata l'attuazione definitiva dei nuovi orari.

AZIONE 2: Individuazione di buone pratiche per migliorare la comunicazione tra il personale all'interno dell'Ente e tra i servizi

1. Nell'anno 2025 nel PAP si proponeva di avviare delle buone pratiche per migliorare la comunicazione tra il personale e tra i servizi stessi, attraverso una programmazione condivisa tra i Responsabili dei Servizi e l'individuazione di metodologie di lavoro che assicurino maggiori sinergie e condivisione di obiettivi e di processi. E' stato avviato un percorso, in collaborazione con il CUG per avviare un Coordinamento dei Responsabili di Servizio. Su decisione dei membri del Comitato, la denominazione del nuovo organismo è Coordinamento dei Servizi, così decisa proprio per lasciare spazio anche alla possibilità di strutturare al meglio le riunioni in base alle esigenze che possano emergere per la creazione di gruppi di lavoro anche su progetti specifici e trasversali. Il Coordinamento dei Servizi è stato approvato con Delibera di Giunta n. 356 del 12/12/2025.
2. E' stato migliorato lo spazio virtuale nella intranet con le informazioni sulle opportunità e sui diritti dei dipendenti.
3. Sono state messe in atto alcune pratiche migliorative per l'accoglienza dei nuovi colleghi e per facilitare il loro inserimento all'interno dei servizi e della struttura organizzativa;

AZIONE 3: Realizzazione di percorsi formativi, anche legati al miglioramento del clima lavorativo

Nell'anno 2025 sono state investite molte risorse per la formazione del personale, sia di base che specialistica, un pò in tutti i settori di lavoro.

L'investimento su una piattaforma di formazione on line, ha permesso a ciascuno di scegliere il percorso formativo più

indicato al proprio ambito di lavoro e ai propri bisogni.

E' stata organizzata anche molta formazione in presenza per tutto il personale dell'Ente e questo ha favorito lo scambio di esperienze e la comunicazione, contribuendo a migliorare i rapporti e il clima lavorativo.

E' stata data l'opportunità anche a tutto il personale di effettuare aggiornamenti su tutte le tematiche legate alla sicurezza e al benessere, oltre a quelli sulla buona amministrazione, antiriciclaggio, ecc.

AZIONE 1: Riorganizzazione della struttura, dei servizi e degli orari di lavoro:

1. **Riorganizzazione partecipata:** In previsione della nuova riorganizzazione della struttura e dei servizi, il CUG ha proposto un percorso di partecipazione dal basso, ovvero una condivisione anche di proposte riorganizzative e funzionali da parte del personale dei servizi coinvolti nella riorganizzazione. Il progetto di riorganizzazione dovrebbe prevedere in ogni caso fasi di monitoraggio e di verifica periodici, in modo che eventuali criticità che possono emergere nella reale applicazione del sistema organizzativo, possano essere corrette o migliorate tempestivamente attraverso una rimodulazione costante delle modalità gestionali.
2. **Riorganizzazione partecipata degli orari di lavoro e di servizio :** La nuova proposta oraria di lavoro e di servizio viene condivisa e valutata anche in funzione della nuova riorganizzazione della macrostruttura e dei servizi, in modo da contemperare la loro funzionalità, non soltanto rispetto ai bisogni dei cittadini, ma anche a quello del personale addetto.

AZIONE 2: Individuazione di buone pratiche per migliorare la comunicazione tra il personale all'interno dell'Ente e tra i servizi: Le azioni proposte sono le seguenti:

1. Avvio del Coordinamento dei Responsabili di Servizio, quale spazio di interazione lavorativa orizzontale che aiuti il personale a condividere momenti di programmazione, monitoraggio e verifica delle azioni, oltre a garantire lo sviluppo di sinergie e metodologie operative trasversali in modi e tempi strutturati e non sporadici o soltanto dettati da necessità impellenti.
2. Strutturazione di uno spazio virtuale nella intranet in cui vengano tempestivamente aggiornate le informazioni sulle opportunità e sui diritti dei dipendenti;
3. Messa in atto buone pratiche per l'accoglienza dei nuovi colleghi e per facilitare il loro inserimento all'interno dei servizi e della struttura organizzativa;
4. Individuazione di spazi di condivisione nei momenti extra-lavoro.

AZIONE 3: Realizzazione di percorsi formativi che assicurino:

1. la formazione di base al nuovo personale che prende servizio;
2. il reinserimento del personale che rimane assente dal servizio per lungo periodo;
3. la formazione a carattere generale e specifico, sulla base dei servizi svolti e delle attività e dei processi trasversali che devono essere messi in atto;
4. lo sviluppo di competenze trasversali e soft skills all'interno dell'Ente che permettano una migliore interazione e organizzazione dei gruppi e delle metodologie di lavoro, anche con riferimento all'azione positiva N. 4 proposta.

AZIONE 4: Continuare le azioni di monitoraggio e di miglioramento del benessere organizzativo

Dopo il percorso avviato nel 2023, il CUG propone di continuare un'azione di monitoraggio sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente, anche approfondendo specifici ambiti e aspetti lavorativi. Se possibile, si richiede l'affiancamento di

esperti che seguano le diverse fasi del percorso, sia per garantire un punto di vista professionale, esterno e imparziale, sulle diverse problematiche che si presentano, sia per assicurare soluzioni migliorative ottimali, da abbinare anche a percorsi formativi per il personale, adeguati e diversificati in base alle necessità di competenze, anche trasversali, che emergono.

AZIONE 5: Sviluppo di azioni legate alle pari opportunità e alla prevenzione delle discriminazioni anche in collaborazione con altri soggetti interni ed esterni all’Ente

Il Comitato Unico di Garanzia collabora con l’Assessorato alle Pari Opportunità e la Commissione Elette e Nominate per assicurare l’attuazione di misure e iniziative finalizzate a diffondere i principi della parità di genere, del rispetto e dell’antidiscriminazione sotto ogni forma, anche in collaborazione con associazioni e altri soggetti del territorio.

AZIONE 6: A. Partecipazione al Progetto di Area Metropolitana per la redazione del Bilancio di Genere e la diffusione della cultura di genere: a partire dal mese di gennaio 2025 l’Amministrazione comunale ha aderito al nuovo Accordo Territoriale di Genere con la Città Metropolitana di Firenze per il progetto METRO GEBU-DICU che prevede la redazione del Bilancio di genere e l’attivazione di percorsi per la diffusione della cultura di genere nelle scuole. Sono stati avviati i percorsi di formazione per il personale dipendente dei Comuni che hanno aderito all’Accordo.

AZIONE inserita nel PAP 2024-2026 e realizzata nel 2025: Formazione in materia di sicurezza sul lavoro. Sono stati effettuati i corsi di formazione e aggiornamento in questa materia aperti a tutto il personale dipendente.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Formazione obbligatoria	35	70	315	490	105	1015	37,66	89,90	105	175	350	700	350	1680	62,34	90,71
Primo Soccorso	12	0	12	36	12	72	42,86	6,38	0	24	12	48	12	96	57,14	5,18
Sicurezza	0	2	14	20	6	42	35,59	3,72	2	6	20	34	14	76	64,41	4,10
Totale ore	47	72	341	546	123	1129			107	205	382	782	376	1852		
Totale ore %	1,58	2,42	11,44	18,32	4,13	37,87			3,59	6,88	12,81	26,23	12,61	62,13		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell’Amministrazione?: No

Nel mese di gennaio 2025 l’Amministrazione comunale ha aderito al nuovo Accordo Territoriale di Genere con la Città Metropolitana di Firenze per il progetto METRO GEBU-DICU che prevede la redazione del Bilancio di genere e l’attivazione di percorsi per la diffusione della cultura di genere nelle scuole. A dicembre 2025 sono stati avviati i percorsi di formazione per il personale dipendente dei Comuni che hanno aderito all’Accordo. Gli incontri di formazione sono continuati nel mese di gennaio e febbraio 2026. Siamo in attesa di istruzioni per la redazione del Bilancio di Genere.

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⁾	
MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001	1	33,33	2	66,67	3	21,43	Donna
ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO E PIENO DI UN FUNZIONARIO E.Q. FAMIGLIA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA CONTABILE	0	0,00	3	100,00	3	21,43	Donna
AI SENSI DELL'ART. 90 DEL D.LGS N. 267/2000	0	0,00	1	100,00	1	7,14	
A TEMPO PIENO E INDETERMINATO 36 ORE SETTIMANALI	0	0,00	1	100,00	1	7,14	
1 POSTO A TEMPO INDETERMINATO E PIENO CON INQUADRAMENTO NELL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT.D) FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA	2	66,67	1	33,33	3	21,43	Donna
MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. 165/2001	1	33,33	2	66,67	3	21,43	Uomo
Totale personale	4		10		14		
Totale % sul personale complessivo	4,65		11,63		16,28		

⁽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 omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA OPERATORE ESPERTO	€1777,93	€1507,80	€ -270,13	-17,92
AREA ISTRUTTORI	€1744,00	€1629,00	€ -115,00	-7,06
area funzionari e elevata qualificazione	€2079,00	€1933,00	€ -146,00	-7,55

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?:

E' stato fatto un percorso molto approfondito, proposto dal CUG, con schede di rilevazione e colloqui di approfondimento individuali e di gruppo, seguiti da professionisti esterni.

Sono stati organizzati anche tavoli di lavoro propositivi per apportare miglioramenti sulla base dei suggerimenti pervenuti dai diversi gruppi di lavoro.

Il risultato è stato posto all'attenzione dell'Amministrazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Non esistono i circoli di ascolto, ma con l'avvio a gennaio 2026 del Coordinamento dei Servizi si fanno riunioni mensili che riguardano anche i miglioramenti organizzativi.

Abbiamo i codici di comportamento e abbiamo adottato una Carta Etica che è il risultato di un percorso condiviso tra dipendenti e amministratori.

Persistono difficoltà organizzative in parte attribuite alla scarsità del personale dipendente e al turnover.

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

Il CUG ha proposto di continuare la collaborazione con i consulenti esterni affinché possano supportare i Responsabili, le figure apicali e gli amministratori, anche al fine di un miglioramento dell'organizzazione e del clima lavorativo. In particolare è stato proposto:

- il supporto dei consulenti esterni nel Coordinamento dei Servizi, al fine di migliorare la comunicazione interpersonale e le modalità di lavoro di gruppo;
- avviare la formazione sulla nuova leadership e sulla comunicazione;
- avviare una sperimentazione basata su nuovi modelli organizzativi maggiormente adatti al raggiungimento delle finalità dei servizi e ad assicurare sinergie tra le diverse competenze del personale addetto;

- assicurare una maggiore flessibilità oraria e organizzativa, in modo da migliorare l'equilibrio tra impegni lavorativi e personali, al fine di ridurre lo stress dei dipendenti;
- creare momenti di confronto organizzato tra responsabili, apicali e amministrazione.

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

Il CUG ha rilevato situazioni di disagio all'interno dei servizi che sono state verbalizzate e sottoposte all'attenzione delle figure apicali di riferimento e all'amministrazione, i quali hanno valutato misure risolutive. Non sono stati rilevati casi di mobbing o di discriminazione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Atto di nomina
Tipologia di atto:	Determina Dirigenziale n. 140
Data:	20/03/2017
Organo sottoscrittore:	Dirigente Settore n. 2 - Servizio Risorse Umane
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Elaborazione di volantini e altra documentazione pubblicitaria di iniziative e progetti; realizzazione di iniziative sulle pari opportunità.
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	https://www.comune.fucecchio.fi.it/home/amministrazione/altri-organ-comunali/cug-

comitato-Unico-di-garanzia-.html

spazio intranet

cug@comune.fucecchio.fi.it

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

Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

consulenti esterni per supporto in azioni specifiche

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
- iniziative e proposte in collaborazione con l'Assessora alle Pari Opportunità
- iniziative finalizzate alla parità e alla prevenzione della violenza di genere

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
- variazione PTFP

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il CUG ha supportato l'Amministrazione nel percorso avviato con la Città Metropolitana, finalizzato alla realizzazione del Bilancio di Genere e di altre azioni per la parità di genere.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Sulla base delle proposte emerse dal percorso realizzato per il miglioramento del benessere organizzativo, con Delibera di Giunta n. 356/2025 è stato avviato il Coordinamento dei Responsabili dei Servizi che, in forma sperimentale, viene coordinato dalla Presidente del CUG.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Proseguimento del percorso di monitoraggio e miglioramento del clima lavorativo e del benessere organizzativo attraverso una modalità partecipata.

Sono stati effettuati momenti di approfondimento con i dipendenti e di confronto sulle proposte da portare all'attenzione dell'Amministrazione Comunale.

E' stato fatto un percorso di condivisione delle proposte inserite nel Piano Azioni Positive 2026-2028.

iniziative e proposte in collaborazione con l'Assessora alle Pari Opportunità

Insieme all'Assessorato Pari Opportunità è stato aggiornato il DUP e sono stati individuate le azioni da realizzare.

Il CUG supporta l'Assessora nella realizzazione di iniziative in collaborazione con associazioni e altri soggetti sul territorio legate alla parità e alla prevenzione della violenza di genere.

iniziative finalizzate alla parità e alla prevenzione della violenza di genere

Il CUG collabora con l'Assessorato alle Pari Opportunità e con la Commissione delle Elette e delle Nominate per la realizzazione di iniziative finalizzate ad assicurare il rispetto e la parità, e a prevenire la violenza di genere. Sul territorio è stata creata una rete molto coesa con le associazioni, le scuole, i centri antiviolenza, i gruppi giovanili e altri soggetti con i quali l'Amministrazione porta avanti le numerose iniziative sul territorio, con una campagna pubblicitaria specifica.

Considerazioni conclusive

A partire dall'anno 2024 il CUG, in accordo con l'Amministrazione e attraverso la collaborazione di consulenti esperti, ha avviato all'interno dell'Ente un percorso molto approfondito di monitoraggio sul benessere organizzativo, con una rilevazione effettuata sui diversi argomenti a più livelli, attraverso schede di monitoraggio, colloqui individuali e focus di gruppo. Il percorso, partecipato da tutti i dipendenti, ha portato anche all'elaborazione di proposte migliorative che sono state sottoposte all'attenzione degli amministratori. Alcune delle proposte sono state accolte e realizzate, altre sono state rinviate perché al momento risultano di difficile attuazione, per lo più per mancanza di risorse o di spazi adeguati.

Nel 2025 la composizione del CUG è cambiata per le nuove elezioni dell'RSU. Il nuovo gruppo ha continuato a lavorare sul

percorso avviato nel 2024 cercando di realizzare una parte delle proposte elaborate dai dipendenti. Di particolare importanza è stata la realizzazione della Conferenza dei Responsabili di Servizio che era stata inserita tra le azioni di PEG coordinate dalla segretaria comunale e che è stata approvata con Delibera di Giunta. Dal gennaio 2026 è quindi iniziata la sperimentazione della Conferenza dei Servizi che dovrebbe consentire un maggiore confronto a livello intersettoriale e trasversale, tra ambiti, servizi e professionalità diverse, con l'intento di migliorare la comunicazione tra i dipendenti e assicurare maggiori sinergie tra i diversi servizi, soprattutto sugli aspetti trasversali del lavoro. Il Coordinamento dei Servizi collabora a supporto degli apicali attraverso un lavoro di gruppo orizzontale, anche finalizzato al raggiungimento di obiettivi specifici o all'elaborazione di proposte organizzative. Per assicurare una buona organizzazione del Coordinamento e l'attuazione di nuove modalità di lavoro di gruppo, il CUG ha richiesto all'Amministrazione il supporto di consulenti esterni.

Il rapporto e il clima tra il Comitato Unico di Garanzia, i vertici amministrativi e la parte politica risulta buono e collaborativo. Le proposte del CUG vengono ascoltate ma, per certi aspetti, si fatica ancora a vedere questo organismo come un'opportunità all'interno dell'ente; per cui non viene riconosciuto il lavoro svolto dai dipendenti che fanno parte del Comitato, né vengono individuate azioni di PEG con risorse specifiche. Questo incide sulla possibilità di programmare eventi e azioni da realizzare. Nonostante questo il CUG è molto coeso, attivo e propositivo, per cui contiamo che in futuro si possa arrivare ad una maggiore integrazione delle azioni positive con il resto della programmazione inserita nel PIAO (piano performance e piano formazione in particolare), oltre all'assegnazione di risorse e obiettivi all'interno del PEG.

Difficoltosa rimane la realizzazione di diverse misure proposte e correlate alla riorganizzazione interna: detta difficoltà in parte è dovuta anche alla scarsità di personale e di risorse, in parte a una cultura organizzativa che può sicuramente essere migliorata con dei percorsi formativi appropriati.

Altre difficoltà nella realizzazione delle proposte sono dovute alla mancanza di spazi da adibire a momenti di condivisione del personale, come, ad esempio, lo spazio più volte richiesto da adibire alle pause caffè o al pranzo dei dipendenti. Altri spazi potrebbero essere diversamente organizzati per migliorare la funzionalità dei servizi.

Molto operativa sul territorio è la rete creata dall'Amministrazione comunale attraverso l'Assessorato alle Pari Opportunità e la Commissione delle Elette e delle Nominate, con la quale il CUG collabora. Insieme ad associazioni, scuole, servizi, gruppi giovanili, centri anti violenza e altri soggetti, vengono realizzate numerose iniziative dedicate alla parità di genere, al rispetto e alla prevenzione della violenza. E' stata realizzata anche una campagna pubblicitaria coordinata, che ha permesso un'ampia diffusione di tutti gli eventi proposti sul territorio dai diversi soggetti. La sinergia della rete è molto forte e permette di realizzare al meglio iniziative culturali e sociali, rivolte a soggetti diversi e con temi e punti di vista molto vari. Questo permette di affrontare le problematiche in modo approfondito, considerando i diversi aspetti culturali che influiscono sugli stereotipi e sulle azioni che violano il rispetto della persona, attraverso la presentazione di libri, spettacoli teatrali, proiezione di filmati, performance di danza realizzati con i ragazzi delle scuole, approfondimenti tematici legati ai diversi temi del lavoro, dell'autonomia finanziaria, degli stereotipi di genere, realizzazione di flash mob o di altri prodotti significativi.

Il CUG provvede inoltre a diffondere all'interno dell'Ente e alle associazioni le informazioni sulla Rete Nazionale dei CUG e sulle iniziative che vengono proposte e realizzate.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-fucecchio-2026>