



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Buttigliera Alta - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Buttigliera Alta

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Buttigliera Alta

CAP: 10090

Indirizzo: Via Reano, 3

Codice Amministrazione: c_b305

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2026

piano 2022-2024 allegato

piano 2025-2027

[piano_azioni_positive_c_b305-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-c_b305-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/c_b305/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_c_b305-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_2023.pdf) (321.53 KB)

[piano_azioni_positive_c_b305-triennio_piano-2025-2027-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-c_b305-triennio_piano-2025-2027-anno_2026.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/c_b305/piano-2025-2027/piano_azioni_positive_c_b305-triennio_piano-2025-2027-anno_2026.pdf) (350.73 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	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	1	3	0	0	1	1	3	2
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	1	1	2	1	1	2	2	2	2
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	1	2	6	1	1	3	3	5	4
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,85	7,69	23,08	3,85	3,85	11,54	11,54	19,23	15,38

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	1	2	0	0	3	33,33	30,00	1	3	2	0	0	6	66,67	37,50
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	6,25
Superiore a 10 anni	0	0	0	6	1	7	43,75	70,00	0	0	0	5	4	9	56,25	56,25
Totale	0	1	2	6	1	10			1	3	3	5	4	16		
Totale %	0,00	3,85	7,69	23,08	3,85	38,46			3,85	11,54	11,54	19,23	15,38	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

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⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	23,08
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	19,23
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	3,85
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	5	38,46	8	61,54	13	50,00
01502 AREA OPERATORI ESPERTI		1	100,00	0	0,00	1	3,85
Totale personale		10		16		26	
Totale % sul personale complessivo		38,46		61,54		100,00	

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

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

L'Amministrazione ha fornito al CUG i dati sul personale, le informazioni, secondo le modalità di cui all'allegato 1 della Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella PA" Direttiva n. 2/2019, di seguito riportati e analizzati. Dall'analisi della Tabella 1.2 della relazione allegata, possiamo evidenziare quanto segue: **N° totale dipendenti** al 31/12/2025 = 26 di cui 16 donne (61,54%) e 10 uomini (38,46%). La composizione di genere evidenzia una **prevalenza femminile** (61,54%). Rapportando tale dato al criterio di "equilibrio di genere" comunemente adottato a livello europeo (nessun genere sotto il **40%**), si osserva un **lieve scostamento**: la componente maschile (38,46%) è **al di sotto della soglia** di equilibrio 40-60. Ciò non configura di per sé una criticità, ma indica un ambito di attenzione nelle prossime politiche di reclutamento, mobilità e sviluppo professionale, al fine di perseguire un bilanciamento più vicino alla forchetta 40-60 nel medio periodo.

Relativamente ai Responsabili di Area con incarico di E.Q. viene rappresentata una maggioranza maschile: n. complessivo incarichi = 5 di cui n. 3 sono stati assegnati a uomini e n. 2 a donne, determinando un lieve disequilibrio di genere. I dati statistici, anche per l'anno 2025, evidenziano dunque un quadro generale che continua a essere caratterizzato da una prevalenza maschile nelle posizioni di maggiore responsabilità. In coerenza con le finalità della Direttiva n. 2/2019 e con i compiti attribuiti al CUG, si formulano le seguenti indicazioni: **1. Monitoraggio costante** della distribuzione di genere nelle principali aree dei processi HR (reclutamento, progressioni, incarichi, formazione), con reportistica annuale disaggregata. **2. Presidio dell'equilibrio di genere** nelle commissioni di selezione e nei processi di conferimento di incarichi, garantendo condizioni di pari opportunità per entrambi i generi. **3. Promozione della conciliazione vita-lavoro** tramite misure organizzative rivolte a tutto il personale, monitorandone la fruizione per evitare carichi asimmetrici. **4. Azioni non discriminatorie** volte a favorire un graduale avvicinamento alla soglia 40-60%, nell'ambito delle possibilità offerte dai futuri fabbisogni di personale.

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	0	1	2	6	1	10	40,00	100,00	1	3	2	5	4	15	60,00	93,75
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	6,25
Totale	0	1	2	6	1	10			1	3	3	5	4	16		
Totale %	0,00	3,85	7,69	23,08	3,85	38,46			3,85	11,54	11,54	19,23	15,38	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

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⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	14,29
LAVORO AGILE	0	0	0	2	1	3	33,33	100,00	1	0	0	3	2	6	66,67	85,71
Totale	0	0	0	2	1	3			1	0	1	3	2	7		
Totale %	0,00	0,00	0,00	20,00	10,00	30,00			10,00	0,00	10,00	30,00	20,00	70,00		

⁽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

Con riferimento ai dati riportati nella Relazione sul personale, ed in particolare alla **Tabella 1.2**, si evidenzia che al 31/12/2025 risulta **una dipendente di sesso femminile in regime di lavoro a tempo parziale**. Tale dato conferma come gli strumenti di conciliazione vita-lavoro siano utilizzati prevalentemente dal personale femminile, e in particolare dalle **lavoratrici-madri**, riflettendo un modello organizzativo che tende a sostenere le esigenze connesse ai carichi familiari, ancora oggi distribuiti in modo non uniforme tra i generi.

È tuttavia inequivocabile che gli strumenti messi a disposizione per la **conciliazione lavoro-famiglia** siano **utilizzati quasi esclusivamente da personale femminile**, dato che conferma come il peso della cura ricada in larga parte sulle donne. Ciò comporta che le politiche di conciliazione, pur garantendo pari opportunità formali, producano talvolta effetti non pienamente paritari sul piano sostanziale, poiché intercettano una domanda di sostegno alla cura che resta prevalentemente a carico di un solo genere.

Nel corso dell'anno 2024, l'Amministrazione - rilevando esigenze specifiche manifestate dai dipendenti - ha provveduto a **rimodulare l'orario di ingresso**, ampliandone le fasce di flessibilità. È stata inoltre **ridotta la durata della pausa pranzo**, al fine di non gravare sull'orario di uscita, migliorando così la conciliabilità quotidiana tra tempi di lavoro e tempi familiari. Tale azione rappresenta un intervento apprezzabile, perché volto a rispondere alle esigenze reali del personale e a favorire una maggiore armonizzazione dei tempi di vita, evitando rigidità organizzative non necessarie.

Per quanto riguarda il **lavoro agile (smart working)**, si segnala che la sua applicazione è **proseguita nel corso dell'anno 2025**, coerentemente con l'esperienza degli anni precedenti, e ha coinvolto **la maggior parte del personale** avente diritto. Lo smart working continua a rappresentare un importante strumento di flessibilità organizzativa, capace di agevolare la conciliazione vita-lavoro e, al contempo, di preservare l'efficienza dei servizi erogati dall'Ente. In conclusione il quadro complessivo mostra come l'Amministrazione abbia adottato misure efficaci di sostegno alla conciliazione, garantendo equità nell'accesso e attenzione alle esigenze del personale. Tuttavia, permane una **marcata asimmetria di genere** nell'utilizzo degli strumenti, che richiama la necessità di:

- continuare a monitorare tali fenomeni;
- promuovere una cultura organizzativa che incoraggi **entrambi i generi** a usufruire delle misure di conciliazione;
- valorizzare lo smart working e la flessibilità oraria come strumenti universali e non "di genere".

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	29	100,00	0	0,00	29	8,55
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	199	100,00	199	58,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	100	100,00	100	29,50
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	11	100,00	11	3,24
Totale permessi	29	8,55	310	91,45	339	

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

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

Nell'ambito delle attività di monitoraggio previste dalla Direttiva n. 2/2019 e dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, il CUG ha analizzato i dati forniti dall'Amministrazione relativi alla fruizione dei **congedi parentali** e dei **permessi di cui alla Legge 104/1992**.

Relativamente ai **congedi parentali giornalieri e orari**, si rileva che risultano goduti in modo quasi esclusivo da personale femminile. Tale concentrazione non appare legata a limitazioni o mancanza di accesso da parte degli uomini, bensì a una persistente attribuzione sociale del ruolo di cura quasi esclusivamente alle donne. Si rileva, inoltre, che **non risultano segnalazioni di richieste non accolte** relative ad agevolazioni in materia di orario di lavoro. Pertanto, ad oggi, non si è reso necessario predisporre un regolamento interno che disciplini criteri, modalità di accesso e priorità per le varie tipologie di flessibilità o permessi: le istanze pervenute sono sempre state trattate in maniera puntuale e soddisfatte dall'Amministrazione.

In punto permessi L.104/1992, dall'esame della **Tabella 1.10**, emerge quanto segue:

- Gli **uomini** hanno fruito un numero **più elevato di permessi giornalieri** previsti dalla L.104/1992, ricorrendo a questo istituto in modo continuativo rispetto alle colleghe.

- Le **donne**, al contrario, hanno utilizzato **un numero maggiore di ore di permessi orari** L.104/1992, privilegiando una modalità più frammentata e adattabile alle esigenze quotidiane di cura.

Questa distinzione suggerisce due modelli di utilizzo differenti: gli uomini ricorrono alla **giornata intera**, probabilmente in presenza di esigenze di assistenza più strutturate, le donne preferiscono la **forma oraria**, più compatibile con la conciliazione dei molteplici compiti di cura. Questi dati confermano la presenza, ancora marcata, di ruoli di cura differenziati tra i generi, che si riflettono nelle scelte e nelle modalità di utilizzo degli istituti di legge.

L'Amministrazione garantisce, da sempre, l'accesso a tutti gli istituti previsti, senza segnalazioni di richieste respinte. Tuttavia, la diversa fruizione tra uomini e donne suggerisce la necessità di:

- promuovere una cultura organizzativa più equa rispetto alla **condivisione dei carichi familiari**;
- incentivare una fruizione più equilibrata degli strumenti di conciliazione, soprattutto da parte del personale maschile nelle modalità più flessibili;
- continuare a monitorare annualmente la fruizione di tali istituti, intervenendo - ove necessario - con azioni informative e di sensibilizzazione.

Il CUG proseguirà nel proprio impegno volto a garantire condizioni di reale pari opportunità, favorendo un uso più bilanciato degli strumenti di conciliazione e una distribuzione più equa delle responsabilità di cura.

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

- Part-time
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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 No
redigere il Bilancio di genere?:

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Buttigliera Alta 2025-2027 è suddiviso in quattro obiettivi tematici, articolati in attività puntuali che saranno sviluppate, nell'arco del triennio, dagli uffici e servizi dell'Ente in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, anche in relazione all'individuazione delle priorità e delle tempistiche:

Obiettivo 1: RINNOVO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA CUG

Obiettivo completamente raggiunto, avendo l'Ente adottato la Determinazione n. 152/2025 con la quale è stato formalmente istituito il CUG per il periodo 2025-2029.

Obiettivo 2: AZIONI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

L'Ente ha attivato azioni per valorizzare buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza, attraverso:

- implementazione delle funzioni della rete comunale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie:

- implementazione della formazione dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi attinenti alle mansioni svolte, compresa la formazione specialistica, ampliando il numero di destinatari sfruttando la possibilità di utilizzare le piattaforme digitali, garantendo massima diffusione delle banche dati.

- valorizzazione delle competenze interne, rafforzando l'uso dei processi di mobilità interna allo scopo di rispondere, di volta in volta, ad esigenze organizzative e dei singoli evidenziando fabbisogni organizzativi che possono essere soddisfatti con la disponibilità delle persone a ricoprire le posizioni.

- riorganizzazione e programmazione dello Smart Working, riconoscendolo come importante strumento organizzativo attento al benessere ed alla qualità del lavoro.

Anche in sede di stipula del CCIntegrativo dell'Ente ha focalizzato l'attenzione sui temi della conciliazione dei tempi vita/lavoro, flessibilità oraria e implementazione dello S.W.

Obiettivo 3: ISTITUZIONE DELLA FIGURA DEL DISABILITY MANAGER

Nell'anno 2024 è stata istituita, ai sensi del D. Lgs. n.222 del 13.12.2023, la figura del Disability Manager con Decreto n. 39/2024. Con deliberazione della GC n. 143/2025 è stato definito il Piano triennale 2026-2028 degli interventi del D.M, documento che:

- contiene gli obiettivi strategici, ambiti operativi, azioni annuali, indicatori di monitoraggio e criteri di partecipazione;
- è coerente con gli indirizzi del Documento Unico di Programmazione (DUP), dei Piani Sociali di Zona e delle misure regionali in materia di accessibilità, non discriminazione e digitalizzazione;
- definisce, inoltre, il ruolo del Disability Manager quale figura di riferimento per la valutazione, il coordinamento e il monitoraggio delle azioni in materia di accessibilità fisica, digitale e relazionale nel territorio comunale;

Obiettivo 4: ACCOMPAGNARE E SOSTENERE IL RIENTRO AL LAVORO DOPO LUNGHE ASSENZE

L'Ente, attraverso misure concrete, attua, come da prassi, iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati, motivati da esigenze familiari o personali, al fine di garantire un aggiornamento normativo ed organizzativo soft ma tempestivo, rapido ma efficace:

- Implementazione sulla formazione Self Empowerment;
- Inserimento del tema all'interno di un momento di condivisione fra l'Ufficio del personale;
- Attivazione forme flessibili di supporto tecnico/normativo al personale interessato.

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⁾
Sicurezza	0	3	4	30	5	42	35,90	13,17	5	11	14	25	20	75	64,10	13,07
Aggiornamento professionale	0	20	12	210	35	277	35,70	86,83	35	50	99	175	140	499	64,30	86,93
Totale ore	0	23	16	240	40	319			40	61	113	200	160	574		
Totale ore %	0,00	2,58	1,79	26,88	4,48	35,72			4,48	6,83	12,65	22,40	17,92	64,28		

⁽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**

=====

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⁾	
Funzionario Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	100,00	Uomo
Totale personale	2		2		4		
Totale % sul personale complessivo	7,69		7,69		15,38		

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

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

In relazione al totale del personale in servizio, i membri coinvolti nella commissione rappresentano, secondo i dati forniti nella Tabella 1.8:

- **7,69% uomini**
- **7,69% donne**
- **15,38% complessivo del personale**

Tali valori confermano che la partecipazione alle procedure concorsuali non presenta squilibri strutturali né tendenze discriminatorie nella scelta dei componenti.

L'analisi condotta consente di formulare le seguenti osservazioni:

1) la composizione della commissione, con una proporzione esattamente paritaria, costituisce un indicatore positivo in termini di:

- partecipazione equa ai processi decisionali;
- rappresentanza equilibrata nei ruoli con responsabilità tecnica e valutativa;
- conformità alle disposizioni dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 sul principio di pari opportunità nella PA;

2) la presenza bilanciata di uomini e donne nella commissione di un concorso tecnico evidenzia l'assenza di pregiudizi di genere nell'attribuzione delle responsabilità valutative, ambito solitamente maschile in molte amministrazioni;

3) l'equilibrio di genere nelle commissioni rappresenta una garanzia ulteriore di:

- imparzialità nelle procedure di reclutamento;

- pluralità di punti di vista;
- maggiore credibilità dei processi concorsuali.

Pur essendo la Presidenza della commissione affidata a un uomo, tale elemento non evidenzia criticità poiché:

- la composizione complessiva è equilibrata;
- non emergono concentrazioni sistematiche di ruoli apicali in un solo genere;
- l'Ente dimostra attenzione nella scelta dei componenti.

Il CUG invita comunque a proseguire su questa linea, promuovendo anche in futuro un'equa alternanza nei ruoli di presidenza.

Il CUG esprime quindi una valutazione complessivamente **positiva**, raccomandando di continuare nella direzione intrapresa, consolidando pratiche che favoriscano una presenza equilibrata dei generi nelle sedi decisionali e valutative.

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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€29094,00	€26311,00	€ -2783,00	-10,58
01501 AREA ISTRUTTORI	€22394,00	€21796,00	€ -598,00	-2,74
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€17474,00	€0,00	€ -17474,00	--

L'analisi della Tabella 1.5 dimostra quanto segue:

- Disparità nelle posizioni più qualificate

Il divario si registra nell'area dei Funzionari, segnale di una possibile minore presenza femminile nei ruoli con maggiori responsabilità o accesso alle indennità.

- Divario contenuto nelle aree intermedie

Istruttori e personale analogo mostrano uno scostamento minimo, indicativo di un assetto complessivamente equilibrato.

Ridurre le differenze retributive significa garantire un ambiente di lavoro equo, nel quale il merito e le competenze vengano riconosciuti indipendentemente dal genere. Un'Amministrazione equa favorisce motivazione, fiducia e senso di appartenenza.

Sebbene l'Amministrazione adotti criteri contrattuali uniformi, il quadro retributivo rileva **differenze** soprattutto nelle aree di maggiore qualificazione.

Tali differenziali possono dipendere da:

- differente anzianità di servizio;
- distribuzione non omogenea delle indennità e incarichi aggiuntivi;

- presenza ridotta delle donne nelle progressioni verticali.

Per favorire una maggiore equità retributiva e prevenire il consolidamento dei divari, si propone di:

1. **Analizzare nel dettaglio le componenti accessorie della retribuzione**, distinguendo tra indennità, incarichi e straordinari;
2. **Promuovere la presenza femminile nelle aree dove risulta assente**, con interventi di orientamento e comunicazione mirati;
3. **Monitorare annualmente il differenziale retributivo**, con indicatori comparativi e trend storici;
4. **Favorire percorsi di empowerment e mentoring** per il personale femminile nelle aree apicali.

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?:

No

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della GC n. 12/2001 e successivamente modificato con deliberazioni della GC n. 101/2011, n. 90/2018, n. 66/2019 e n.101/2021 rettificata con deliberazione GC n. 111/2021 e successiva modificazione n. 113/2022 e n.60/2023.

Le Aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, alla direzione delle quali sono preposti dipendenti avente qualifica dirigenziale o appartenenti all'area dei Funzionali e delle Elevate qualificazioni. La struttura è ripartita in 5 Aree e ciascuna Area è organizzata in Servizi.

Al vertice di ciascuna Area è posto un Responsabile, titolare di Elevata Qualificazione.

Sono fatte salve le norme previste dalla legge statale e regolamentare per il funzionamento della Polizia Locale. In ogni caso

il Responsabile del Corpo di Polizia Locale opera alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco, in relazione alle funzioni tipiche della Polizia Locale.

Organizzazione a **multilivello**, con una struttura gerarchica ordinata come segue:

- **1 livello superiore**: corrisponde all'organo apicale dell'ente (Sindaco).
- **2 livello**: rappresenta le funzioni di coordinamento (es. Segretario comunale).
- **3 livello**: Aree dell'Ente:
 - Area Amministrativa
 - Area Finanziaria / Tributi
 - Area Lavori Pubblici / Ambiente
 - Area Territorio /ICT
 - Area Polizia Locale
- **4 livello** rappresenta gli uffici operativi all'interno di ciascun settore Il rapporto tra organi politici e struttura tecnico-amministrativa segue il principio della distinzione tra indirizzo politico e gestione amministrativa.
- L'organizzazione del Comune di Buttigliera Alta si configura come una struttura articolata e coerente con gli standard degli enti locali, composta da organi di governo pienamente funzionanti e un apparato amministrativo suddiviso in aree e uffici operativi chiaramente definiti. L'immagine fornita rappresenta efficacemente la suddivisione in livelli organizzativi e la separazione funzionale dei servizi comunali, riflettendo le aree effettivamente presenti nella struttura dell'Ente. Le informazioni pubblicate in *Amministrazione Trasparente* confermano la presenza di settori chiave come l'area amministrativa, finanziaria, tecnica, sociale e demografica, che assicurano la gestione di tutti i processi essenziali per il funzionamento dell'Ente e l'erogazione dei servizi ai cittadini.

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

Il benessere organizzativo rappresenta un elemento essenziale per garantire qualità dei servizi, motivazione del personale e un clima lavorativo fondato sulla collaborazione, sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle competenze. Alla luce delle attività di monitoraggio svolte e delle analisi condotte nel corso dell'anno, il Presidente del CUG formula le seguenti proposte operative rivolte al miglioramento del benessere organizzativo del Comune di Buttigliera Alta:

Obiettivo: maggiore chiarezza, condivisione e trasparenza.

Interventi proposti:

- aggiornamento periodico delle informazioni attraverso canali informatici condivisi / comunicazioni interne;
- definizione di canali chiari per la trasmissione di circolari, novità normative, scadenze;
- creazione di gruppi di lavoro / per tematiche;
- creazione di momenti informativi dedicati alle novità contrattuali e organizzative.

Obiettivo: favorire crescita, motivazione e qualità del servizio.

Interventi proposti:

- programmazione annuale "formazione" differenziato per aree e competenze;
- percorsi di aggiornamento su digitalizzazione, gestione dei procedimenti, comunicazione con il pubblico;
- iniziative di mentoring tra dipendenti senior e neoassunti.

Obiettivo: ridurre stress, supportare chi ha carichi familiari, favorire equilibrio personale.

Interventi proposti:

- mantenimento delle fasce di flessibilità oraria;
- conferma delle misure di S.W. nei limiti consentiti, ed oltre detti limiti in presenza di esigenze familiari;
- promozione di una fruizione equilibrata dei congedi parentali e dei permessi, sensibilizzando tutto il personale sull'utilità e legittimità dell'utilizzo.

Obiettivo: ascoltare il personale, prevenire conflitti e criticità.

Interventi proposti:

- incontri periodici tra CUG, Segretario Comunale e tra Responsabili di Area per una sana condivisione ed analisi delle criticità.

Obiettivo: ridurre rischi psicosociali e migliorare serenità lavorativa.

Interventi proposti:

- iniziative per facilitare la collaborazione tra uffici e ridurre carichi impropri di lavoro.

Obiettivo: prevenire discriminazioni, favorire l'inclusione e il rispetto delle differenze.

Interventi proposti:

- campagne informative sulla parità di genere e sulla non discriminazione;
- valorizzazione della presenza femminile in ruoli tecnici, in commissioni di concorso e nelle posizioni organizzative.

Obiettivo: equità, trasparenza e qualità del servizio.

Interventi proposti:

- eventuale riallocazione di attività o rafforzamento delle unità più sovraccariche;
- introduzione di strumenti di pianificazione condivisa delle attività.

Obiettivo: migliorare motivazione e senso di appartenenza.

Interventi proposti:

- maggiore coinvolgimento del personale nei processi decisionali negli ambiti di competenza.

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

Nel corso dell'anno di riferimento, il CUG ha svolto la propria attività di monitoraggio, ascolto e vigilanza sulle condizioni di benessere organizzativo, sulle pari opportunità e sulla tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, come previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001 e dalla Direttiva n. 2/2019.

A seguito dell'analisi condotta sui dati forniti dall'Amministrazione, delle verifiche interne e delle informazioni acquisite attraverso i canali di interlocuzione con il personale, **il Presidente del CUG attesta che non sono state rilevate situazioni riconducibili a discriminazioni di genere, né episodi di mobbing o altre forme di violenza morale o psicologica nei luoghi di lavoro.**

L'assenza di segnalazioni e di elementi oggettivi riconducibili a tali fenomeni conferma un **clima organizzativo**

complessivamente positivo, improntato al rispetto della persona, alla correttezza professionale e alla collaborazione tra i diversi livelli dell'Amministrazione.

Il Comitato continuerà a mantenere un livello elevato di attenzione e monitoraggio costante, con l'obiettivo di garantire la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e il consolidamento di un ambiente di lavoro sano, inclusivo e rispettoso della dignità di tutto il personale.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività formative

La programmazione della formazione dell'Ente ha mostrato una crescente attenzione ai bisogni reali dei lavoratori, tenendo conto sia delle competenze tecnico-specialistiche richieste dai servizi comunali, sia delle necessità trasversali legate ai processi relazionali, alla comunicazione, al lavoro in team e alla gestione delle situazioni complesse.

Il CUG rileva positivamente:

- la progressiva integrazione del fabbisogno formativo all'interno della pianificazione organizzativa dell'Ente;
- la coerenza con quanto previsto dalle linee nazionali in materia di benessere organizzativo, che sottolineano il ruolo della formazione nella prevenzione del disagio, nella riduzione dei rischi psicosociali e nella promozione di un ambiente lavorativo rispettoso e inclusivo.

La formazione è divenuta strumento non solo tecnico, ma anche di sostegno al personale, contribuendo a migliorare motivazione, consapevolezza e qualità delle relazioni interne.

Obiettivo:

Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali

Il tema dell'inclusione, della disabilità e dei bisogni speciali rappresenta un ambito centrale nella promozione del benessere organizzativo e nella tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno del Comune. L'Amministrazione ha il dovere, sancito dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001 e rafforzato dalla Direttiva 2/2019, di garantire pari opportunità, sostegno alle fragilità e rimozione delle barriere che possano ostacolare la piena partecipazione al lavoro pubblico. Nel corso dell'anno il CUG ha monitorato le condizioni di accessibilità fisica, digitale e organizzativa, al fine di assicurare un ambiente equo e non discriminante. L'analisi svolta evidenzia una crescente sensibilità nella gestione delle situazioni riconducibili a disabilità certificata, fragilità temporanee, bisogni educativi e sociali specifici, nonché condizioni che richiedono adattamenti personalizzati dell'attività lavorativa.

Un elemento rilevante emerso riguarda la disponibilità dell'Ente a predisporre soluzioni di flessibilità organizzativa, come l'adattamento degli orari, la modulazione dei carichi di lavoro, l'eventuale ricorso allo S.W. nei casi compatibili con le mansioni e il supporto dei servizi interni per facilitare la riorganizzazione delle attività. Questi interventi hanno favorito una maggiore inclusione, riducendo i rischi di isolamento professionale e di disagio legato a condizioni personali, familiari o sanitarie. L'Amministrazione ha inoltre avviato azioni orientate a migliorare l'accessibilità degli spazi e dei processi, favorendo lo studio di percorsi più agevoli per l'utenza interna con mobilità ridotta e assicurando progressivamente una maggiore attenzione all'usabilità degli strumenti digitali. Rimane fondamentale il costante confronto tra dirigenti, responsabili di servizio e lavoratori, affinché ogni situazione venga valutata nel rispetto della dignità della persona e delle specifiche esigenze.

Il CUG evidenzia anche la necessità di proseguire con percorsi formativi mirati all'inclusione, per sviluppare una cultura interna attenta alla diversità e capace di riconoscere e prevenire eventuali barriere comportamentali, psicologiche o organizzative. La formazione su linguaggi inclusivi, gestione delle relazioni, accoglienza delle fragilità e cooperazione tra

collegli risulta essenziale per promuovere un clima di lavoro positivo e collaborativo. Nel complesso, l'analisi condotta conferma che il Comune sta orientando i propri processi verso una maggiore attenzione ai bisogni speciali, alle relazioni umane e alla valorizzazione delle persone, assumendo un approccio che riconosce la diversità come un valore e non come un ostacolo. Il CUG ritiene fondamentale consolidare questo percorso, favorendo spazi di ascolto, monitoraggio periodico e iniziative specifiche dedicate all'inclusione, con l'obiettivo di garantire pari opportunità reali a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori dell'Ente.

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Il CUG, nell'ambito delle proprie funzioni di analisi e vigilanza sul benessere lavorativo e sulle pari opportunità, ha esaminato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente, considerando in particolare il modo in cui esso incide sulle condizioni di lavoro, sulla trasparenza dei processi valutativi e sulla qualità dell'ambiente organizzativo. Dall'osservazione delle pratiche attualmente in uso emerge che il sistema di valutazione rappresenta uno strumento centrale nella gestione del personale, nella definizione degli obiettivi individuali e collettivi e nella distribuzione degli incentivi. Gli indicatori di performance sono costruiti in modo equo, trasparente e coerente con le effettive capacità operative dei servizi e dei singoli lavoratori. Il CUG rileva che la misurazione della performance risulta adeguatamente calibrata, tenuto anche conto che dei tempi di lavoro con quelli personali, gli obiettivi risultano condivisi con il personale coinvolto e si garantisce una valutazione non basata esclusivamente su indicatori quantitativi, ma anche su aspetti qualitativi, relazionali e collaborativi, che rappresentano componenti essenziali del buon funzionamento dei servizi pubblici.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso pubblico rivolto ai dipendenti e coinvolgimento delle OO.SS. rappresentative

Tipologia di atto: Determinazione n. 152

Data: 04/04/2025

Organo sottoscrittore: Responsabile Area Amministrativa

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: Riunione tra dipendenti e Responsabili di area

Efficientamento ambientale attingendo da

	contributi di Enti terzi
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	ufficio del Presidente del CUG
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?

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

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

- Piani di formazione del personale

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 promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Pur non essendo attore negoziale, il CUG ha svolto compiti **propositivi, consultivi e di verifica**, incidenti **sul contenuto** del CC Decentrato. Le principali funzioni svolte sono state: condividere criteri generali neutrali e trasversali per combattere la discriminazione, supportare e promuovere le politiche per lo sviluppo di forme di flessibilità per concretizzare la conciliazione casa-lavoro.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Le azioni intraprese per il miglioramento del benessere organizzativo sono state: - implementazione dei sistemi informatici e relativa specifica formazione; - miglioramento collegamenti da remoto alla rete per implementare lo S.W. - miglioramento logistico ed benessere ambientale degli uffici - avvio confronti tra responsabili e lavoratori per valorizzare la condivisione e rafforzare il ruolo individuale. Condivisi anche momenti di svago extra orario per consolidare l'aggregazione.

Proposte sul piano di formazione

Pur non avendo strutturato un piano formale di formazione, la formazione nel periodo di riferimento è stata oggetto di un'analisi dei bisogni e condivisione delle necessità. Costruita una programmazione trasversale della formazione con il coinvolgimento di tutti gli uffici. In particolare, la formazione è stata integrata ai processi di innovazione dell'ente, sia per aumentare l'efficienza gestionale che per evitare stress e sensi di inadeguatezza.

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

Le azioni intraprese hanno avuto effetti significativi in diversi ambiti. La diffusione di una cultura orientata al rispetto, alla collaborazione e alla prevenzione delle discriminazioni ha contribuito a migliorare il clima interno.

Considerazioni conclusive

Nel concludere l'attività di monitoraggio e analisi svolta nel corso dell'anno, desidero evidenziare come il lavoro del CUG abbia rappresentato un punto di riferimento costante per il miglioramento dell'ambiente organizzativo e per la tutela del benessere dei dipendenti del Comune di Buttigliera Alta. Le attività del CUG si collocano pienamente nel quadro dei compiti propositivi, consultivi e di verifica attribuiti al Comitato dall'articolo 57 del d.lgs. 165/2001 e ribaditi dalla Direttiva 2/2019, che richiedono un'azione continua volta alla promozione delle pari opportunità e alla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o disagio nei luoghi di lavoro. L'impegno dimostrato dall'ente nella collaborazione con il CUG ha permesso di avviare percorsi di miglioramento che hanno prodotto effetti concreti sul clima interno, favorendo una maggiore attenzione ai temi del benessere organizzativo, della trasparenza e dell'equità nei processi di gestione del personale. Il lavoro di verifica svolto dal Comitato, in sinergia con i Responsabili di Area e spesso con modalità informali, previsto espressamente dalla normativa, ha consentito di individuare elementi di criticità e punti di forza, promuovendo azioni correttive e suggerendo interventi volti a rafforzare la qualità dell'ambiente di lavoro e la coesione interna. Va riconosciuto che il Comune ha mostrato apertura e disponibilità nell'accogliere le osservazioni e bisogni, valorizzando il personale e creando un ambiente sano che, certamente, ha contribuito anche all'efficienza complessiva dell'amministrazione. Permane comunque la necessità di proseguire con costanza nel percorso intrapreso. Le trasformazioni del lavoro pubblico, l'evoluzione normativa e i cambiamenti sociali richiedono un'attenzione sempre crescente verso la prevenzione del disagio lavorativo, la gestione delle dinamiche relazionali e la promozione di un ambiente che sappia valorizzare le diversità e sostenere ogni lavoratore nella propria crescita professionale. In tal senso, sarà fondamentale continuare a monitorare condizioni di lavoro, processi organizzativi, attribuzione di incarichi e opportunità di formazione, elementi sui quali la Direttiva 2/2019 affida al CUG un ruolo di vigilanza e di stimolo costante. Un ringraziamento a tutto il personale comunale per la collaborazione e la disponibilità dimostrate nel corso dell'anno. Il benessere organizzativo è un obiettivo che può essere raggiunto solo attraverso un impegno condiviso, capace di coinvolgere ogni livello dell'amministrazione. Il CUG continuerà a svolgere con responsabilità e dedizione il proprio ruolo, offrendo contributi, osservazioni e proposte per rendere il Comune di Buttigliera Alta un luogo di lavoro sempre più inclusivo, rispettoso, equo ed efficiente.

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