



CITTÀ DI PIOMBINO

(Provincia di Livorno)

Medaglia d'Oro al Valor Militare

Via Ferruccio, 4 - CAP 57025 Piombino (LI)

tel. 0565 63111 – pec. comunepiombino@postacert.toscana.it - P.IVA 00290280494

Prot n. 12903 del 30/03/2026

Ai vertici dell'Amministrazione:

Al Sindaco Francesco Ferrari

All'Assessore al Personale

Riccardo Petraroia

Al Segretario Generale

D.ssa Alice Fiordiponti

Inviata per email

ALL'OIV dell'Amministrazione

Inviata per email

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

Inviata a :

monitoraggiocug@governo.it

**OGGETTO: RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL
PERSONALE ANNO 2025**

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2025

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

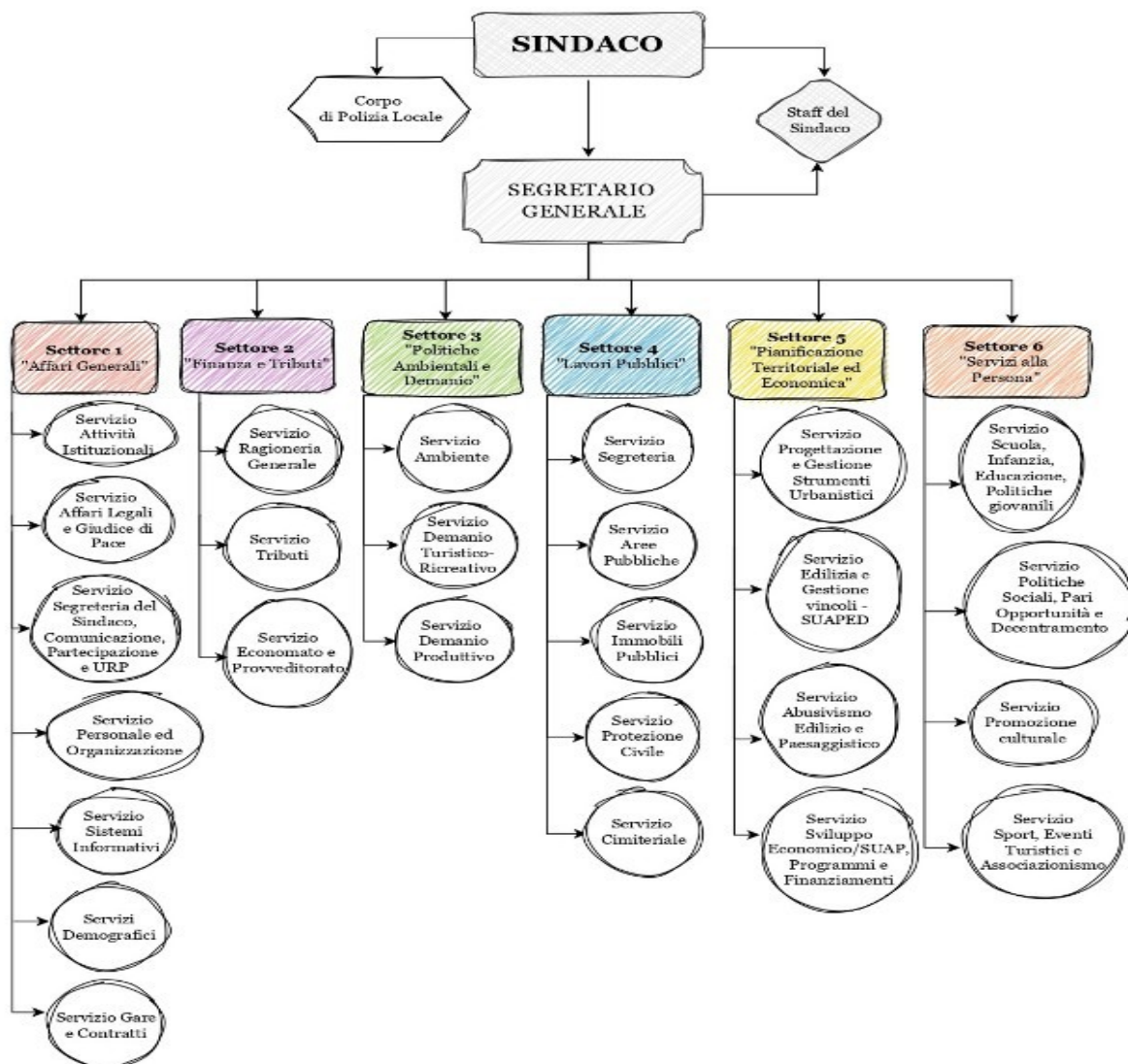
PRIMA PARTE

ANALISI DEI DATI

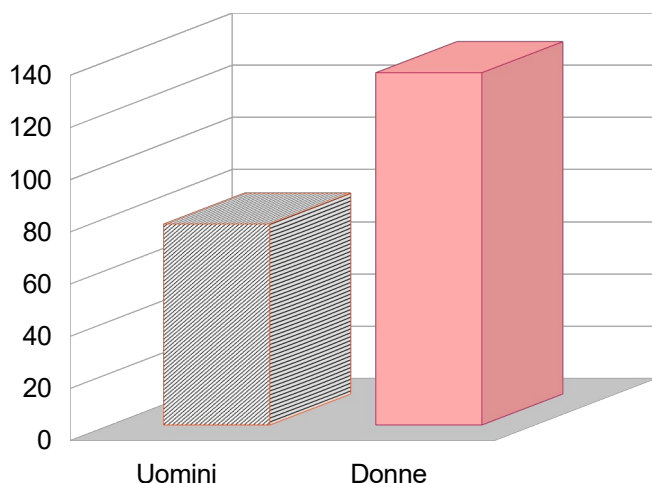
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il Comune di Piombino ha organizzato, in base al Regolamento sugli uffici e servizi, la struttura organizzativa dell'ente, modificata più volte nel corso del 2025.

La composizione del personale a dicembre 2025 risulta quindi così articolata:



Totale dipendenti: 222 di cui 142 donne e 80 uomini.



Relativamente ai profili ed alle aree come definite dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, troviamo una maggioranza di lavoratrici rispetto ai lavoratori. Questo trend è stato confermato, negli ultimi anni, anche dall'esito delle procedure concorsuali bandite dal Comune di Piombino.

Tutto ci premesso lungi dall'essere un obiettivo raggiunto e cristallizzato, questa situazione

rende, invece, l'idea dell'urgenza e della necessità dell'adozione di misure, azioni e comportamenti che, prendendo in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ottica di una piena realizzazione del principio di equità, riescano a consentire la conciliazione tra responsabilità familiari e impegni professionali. In quest'ottica risulta fondamentale, sempre nel rispetto delle disposizioni sancite dai CCNL, definire forme di flessibilità che, compatibilmente con le esigenze di servizio, siano finalizzate al superamento di situazioni di disagio e alla diminuzione delle assenze per motivi familiari.

Al fine di poter avviare strategie efficaci volte al miglioramento in ambito lavorativo dei dipendenti del Comune di Piombino, attraverso la corretta gestione delle persone e la valorizzazione delle professionalità e delle competenze, con il conseguente miglioramento della performance complessiva dell'Amministrazione e l'aumento qualitativo dell'efficienza e della produttività, è di fondamentale importanza procedere preliminarmente all'indagine conoscitiva del contesto mediante l'analisi dei dati rilevati.

SEZIONE 2: ATTIVITA' DI ANALISI E RICOGNIZIONE

Come sottolineato in precedenza, al fine di assicurare condizioni di lavoro improntate al benessere organizzativo, al superamento delle discriminazioni, alla prevenzione ed alla rimozione di ogni forma di violenza, alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità, è stato necessario avviare un'attività di analisi e ricognizione.

Per questo motivo, di seguito, si riportano le tabelle del monitoraggio effettuato sull'organico, disaggregato per genere.

Tabella del Personale suddiviso per Aree

Area	Uomini	Donne
Operatori/Operatori esperti	19	27
Istruttori	41	61
Funzionari	18	47
EQ	2	4
Dirigenti	3	2
Segretario Generale		1

Proiezione grafica delle aree occupate dal personale del Comune di Piombino suddivisa sulla base del genere

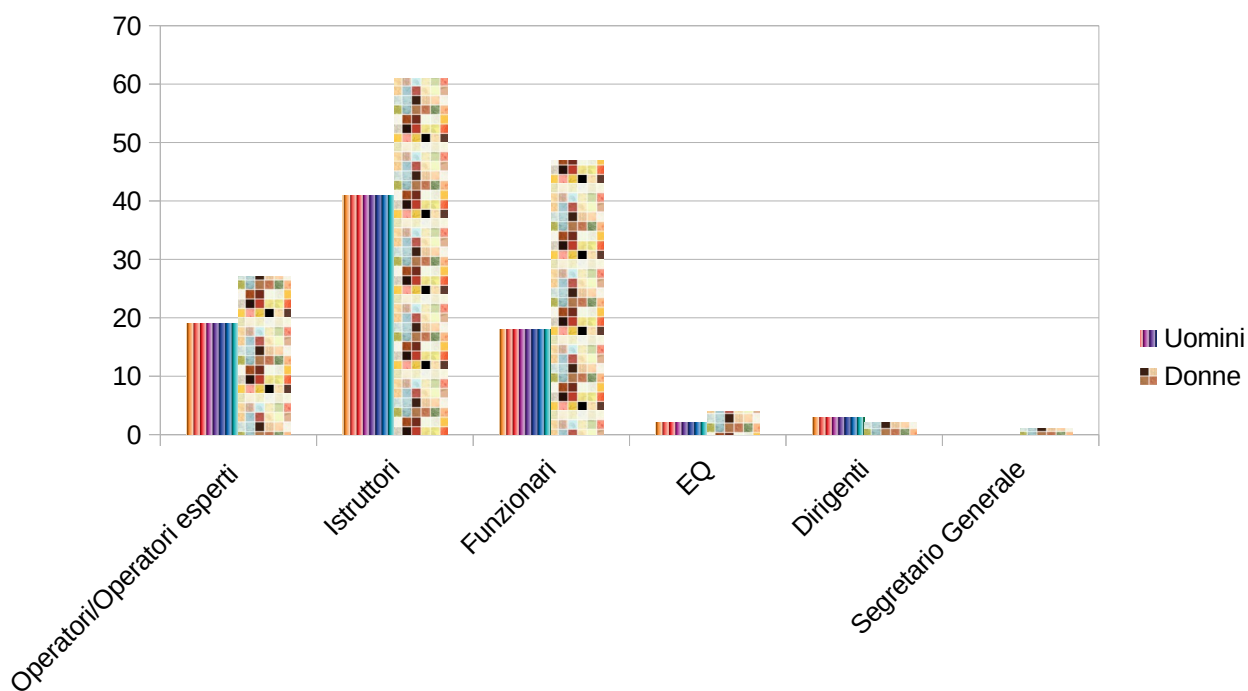


Tabella del personale in regime di part time

	Uomini	Donne
Dipendenti in Part Time	3	6

Proiezione grafica del personale del Comune di Piombino in regime di part time suddivisa in base al genere

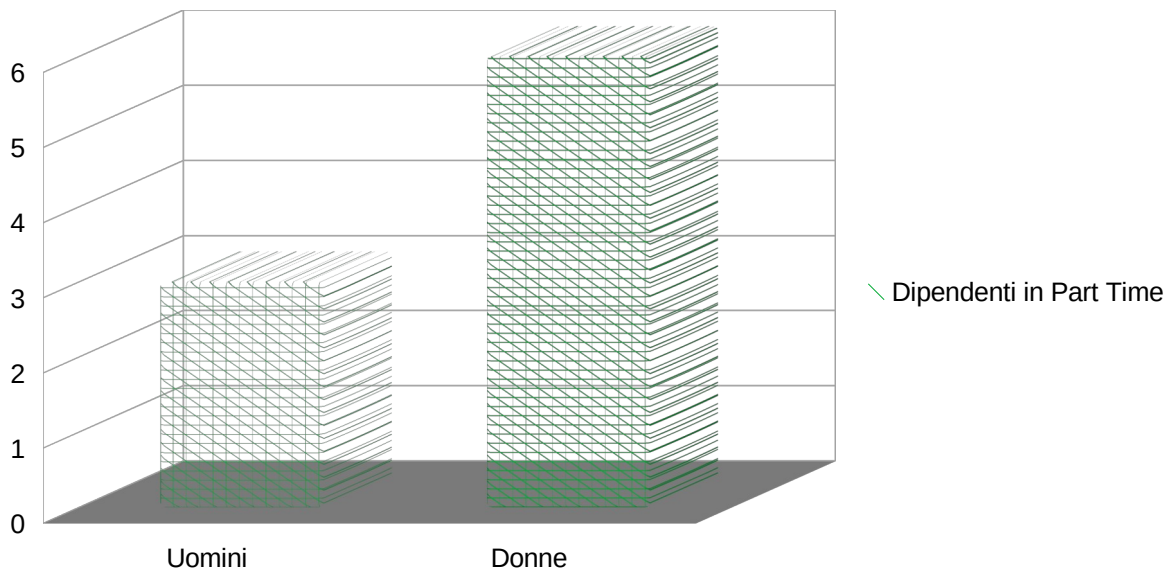


Tabella personale che ha usufruito o usufruisce del Lavoro Agile

Uomini Donne	Uomini	Donne
Lavoro Agile	20	52

Proiezione grafica del personale del Comune di Piombino in Lavoro Agile suddivisa in base al genere

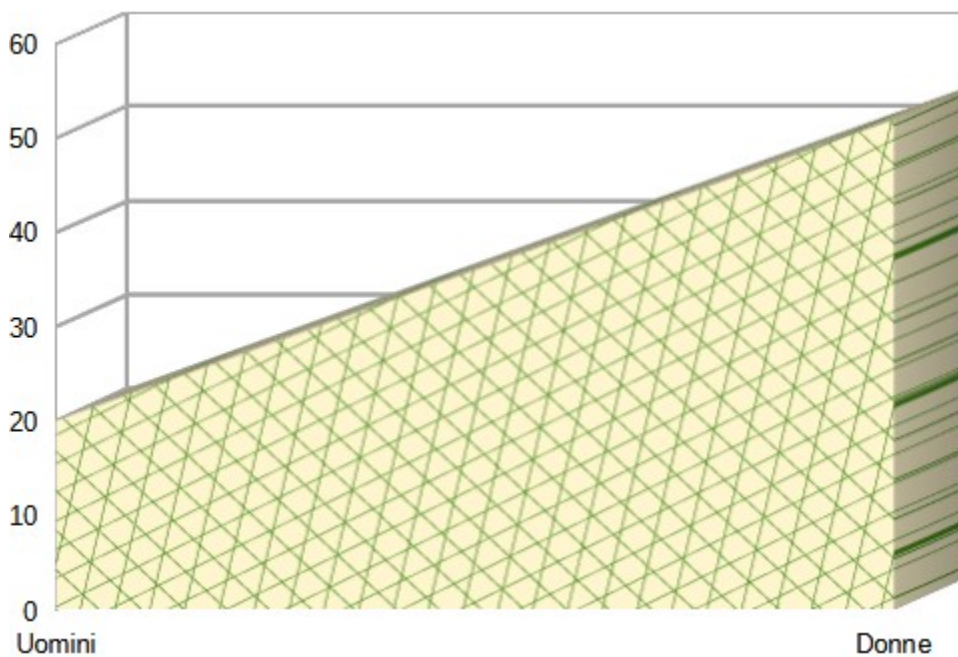
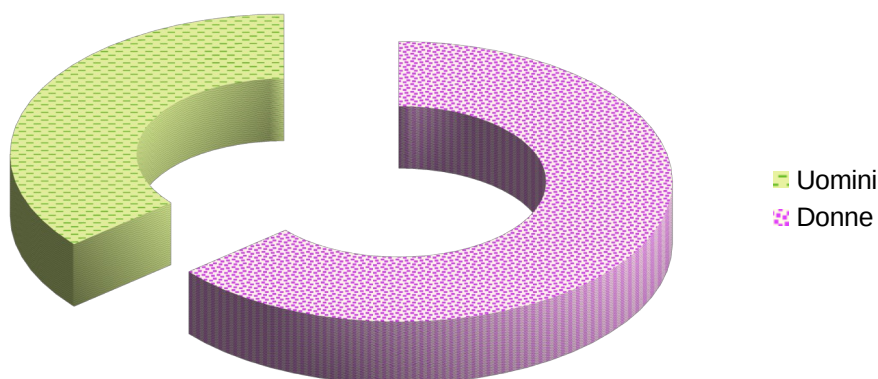


Tabella del personale che ha svolto corsi di formazione

	Uomini	Donne
Formazione	78	138



PARTE SECONDA

RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE E AZIONI SVOLTE DAL COMITATO

AZIONI SVOLTE

Si ricorda solo per memoria che il Comitato è stato nominato con Determina Dirigenziale del Segretario Generale n. 133 del 12/02/2024 *“Rinnovo del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* . Nel corso dell’anno 2024 un componente si è trasferito ad altro Ente ed è stato quindi sostituito con DD 1319 dell’11/11/2024 *“Comitato Unico di Garanzia – modifica membro titolare per dimissioni”*. Con Delibera di Giunta 183 del 07/06/2024 è stato poi approvato il Regolamento di Funzionamento del CUG.

Nonostante il CUG abbia cominciato fin dalla sua costituzione, nel 2024, a lavorare nell’ottica di diventare per l’ente un punto di riferimento nelle tematiche di competenza, l’attività a regime si può dire si sia sviluppata nel corso del 2025.

Durante questo anno il CUG si è riunito periodicamente, per la condivisione dell’analisi della situazione lavorativa del Comune, in particolare anche al fine di monitorare la realizzazione del Piano delle azioni positive 2025, ed elaborare quelle 2026..

Si segnala in particolare che il CUG ha incontrato, dietro loro richiesta, gruppi di lavoratori per un confronto relativamente ad alcune valutazioni attinenti il primo anno di vigenza del nuovo Regolamento sullo Smart Working.

Questa attività del CUG si è rivelata particolarmente importante perché ha costituito un punto di “ascolto” per molti dipendenti, relativamente a problematiche di carattere generale, che incidono sul benessere complessivo dell’ente, e sul benessere lavorativo dei singoli. Da questi incontri ne è scaturito un documento, presentato all’Amministrazione, di riflessione sulle eventuali possibili modifiche del suddetto regolamento, e la richiesta dell’apertura di un confronto, che dovrebbe svilupparsi nel 2026.

Si sottolineano inoltre le seguenti attività mentre per il dettaglio dei singoli obiettivi del Piano delle Azioni Positive si rinvia alla *Relazione n. 1* allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale.

OBIETTIVO DI ORDINE GENERALE

Sotto il profilo meramente statistico, come risulta dai dati sopra riportati, il Comune di Piombino ha cercato di realizzare l’equilibrio di genere, anche nei ruoli direzionali, pertanto l’obiettivo generale può essere volto a fare in modo che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, possano trarre soddisfazione dal proprio lavoro e possano sviluppare il proprio senso di appartenenza al fine di svolgere con coscienza e dignità lavorativa la funzione di pubblico servizio quale elemento caratterizzante i rapporti tra la cittadinanza e le istituzioni. La formazione e la valorizzazione delle competenze possono essere azioni condivise sulla quali poggiare saldamente la parità di trattamento.

Tematiche di intervento

Equità, Parità, Pari opportunità, Inclusione, Valorizzazione delle competenze, Benessere organizzativo, Non discriminazione, Contrasto ad ogni forma di violenza, Qualità dell’ambiente di lavoro, Conciliazione vita e lavoro, Lavoro Agile. Sensibilizzazione, Formazione e Informazione.

Destinatari.

Sono destinatari degli interventi volti al raggiungimento di questo obiettivo generale, anche attraverso le azioni specifiche previste dal Piano delle Azioni Positive anno 2025, tutti i dipendenti del Comune di Piombino, siano essi a tempo indeterminato o determinato.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nell’annualità 2025 sono stati attivati diversi percorsi volti al miglioramento del benessere complessivo dell’ente, tra cui da evidenziare:

- l’attivazione di strumenti per rendere visibile e facilmente raggiungibile il contatto con il CUG quale punto di riferimento, interlocutore e punto di ascolto dei dipendenti, come già

sopra evidenziato.

A tal fine è stata creata una Sezione CUG sul sito web istituzionale del Comune di Piombino e un indirizzo e-mail dedicato con il quale tutti i dipendenti del Comune di Piombino possano mettersi in contatto con il CUG. Si segnala che a seguito di un aggiornamento del Sito istituzionale questa Sezione sarà ulteriormente aggiornata nel 2026.

- è stata inoltre attivata l'istruttoria preliminare con il Corpo di P.M. del Comune di Piombino, al fine di poter disegnare in prossimità della sede dell'ente alcuni parcheggi rosa per le dipendenti (puerpere e gestanti) del Comune di Piombino, eventualmente, da estendere al territorio comunale su scelta degli organi competenti.

Da parte dell'Ente, nell'ambito del Piano delle Azioni Positive elaborato dal CUG:

- è stata inoltre particolarmente attenzionata l'osservanza dell'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso, del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento, del riequilibrio della rappresentanza di genere nel caso in cui esista un divario pari o superiore ai 2/3;
- è stata data particolare attenzione al linguaggio e alla formazione di tutti i dipendenti;
- sono stati attivati percorsi per la verifica del benessere lavorativo dell'ente.

Si rinvia per il dettaglio degli obiettivi e delle azioni, come già sopra segnalato, all'Allegato 1 alla presente relazione quale sua parte integrante e sostanziale.

RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE E NOTE CONCLUSIVE

Come sopra già evidenziato il CUG attualmente in carica è di recente istituzione, ed ha attivato fin dall'inizio del suo mandato percorsi diretti alla creazione di momenti di confronto, in particolare con i dipendenti, al fine di poter far emergere le esigenze di miglioramento del benessere lavorativo all'interno dell'Ente.

In generale la relazione con il CUG sotto il profilo istituzionale, sicuramente positiva, può ancora migliorare; la sua presenza e l'opportunità di un suo contributo non sono ancora entrati nella routine istituzionale, a differenza della relazione con i dipendenti che si sta sempre più ampliando.

Sotto il profilo complessivo occorre segnalare che il Comune di Piombino sta vivendo una situazione, già evidenziata nella relazione 2025 (report azioni 2024), molto particolare, dal momento che si trova in una fase di grande cambiamento. Oltre infatti all'ordinaria complessità delle problematiche del comune, non così piccolo (circa 30.000 abitanti) ma con grandi temi da affrontare sotto il profilo economico, ambientale e sociale, si è assistito negli ultimi anni al cambiamento radicale del personale in servizio, per gran parte collocato a riposo, alla sostituzione (sempre per pensionamento) di oltre la metà dei dirigenti, all'avvicendamento di tre Segretari Generali.

Oltre a questo movimento, che ha portato ad un ricambio generazionale particolarmente significativo, si registra inoltre la grande mobilità dei nuovi assunti. In passato infatti una persona ambiva ad entrare come dipendente comunale, e generalmente salvo casi eccezionali, vi rimaneva appunto fino al pensionamento; le persone collocate a riposo negli ultimi anni gestivano i loro uffici da trent'anni. Oggi i giovani, o meno giovani che entrano come dipendenti molto spesso si spostano dopo pochi mesi, creando una mobilità che, oltre alla perdita dell'investimento umano, non consente di avere stabilità della struttura.

Questi fenomeni devono continuare ad essere attenzionati al fine di elaborare strategie per costruire senso di appartenenza, gestione dei conflitti, promozione di relazioni positive, creazione di sinergie e benessere lavorativo.

26 Marzo 2026

Il CUG del Comune di Piombino
La Presidente
Chiara Ioniti

ALLEGATI:

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" – PIOMBINO REL 2026 DATI 2025
