

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

1. DATI RELATIVI AL PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2025 risulta essere il seguente: n. 35 uomini, n. 42 donne.

È presente personale a tempo determinato ex art. 110 (n. 1 unità) e ex art. 90 del tuel (n. 2 unità).

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31/12/2025 si ricava che il sesso femminile e quello maschile siano rappresentati nelle seguenti percentuali: 54,55% donne, 45,45% uomini.

L'area contrattuale più bassa (AREA OPERATORE ESPERTO) è costituita prevalentemente da personale maschile.

Nell'ambito DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE la presenza femminile risulta maggioritaria (3 donne e 2 uomini).

2. COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel comune di Castelfiorentino è presente il Comitato Unico di Garanzia che è stato individuato con determinazione n. 311/2024

Il CUG promuove azioni di tutela e sviluppo nei confronti di tutti i dipendenti, esercitando **compiti propositivi, consultivi e di verifica** su temi quali:

- ⌚ predisposizione di azioni positive per promuovere l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne;
- ⌚ politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- ⌚ azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo;
- ⌚ prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione, violenze morali o psicologiche, mobbing;
- ⌚ proposte per piani di formazione, orari di lavoro, forme di flessibilità, criteri di valutazione del personale;
- ⌚ promozione e attuazione di azioni positive sui temi di competenza.

3. OBIETTIVI E AZIONI

Il Comune di Castelfiorentino intende proseguire nelle azioni positive già precedentemente approvate anche nel triennio 2026-2028

Obiettivo 1: Benessere organizzativo individuale e collettivo e ambiente di lavoro;

Obiettivo 2: Incremento del Lavoro agile/lavoro da remoto nell'ambito consentito dalla legge.

Obiettivo 1. BENESSERE ORGANIZZATIVO INDIVIDUALE E COLLETTIVO E MIGLIORAMENTO AMBIENTE DI LAVORO

Il Comune di Castelfiorentino continua ad essere impegnato a perseguire il miglioramento del benessere individuale e collettivo dei propri dipendenti e a migliorare l'ambiente di lavoro confermando le seguenti azioni:

1) Monitoraggio del processo di valutazione ad opera dei responsabili di Settore allo scopo di individuare tutti quei casi che potrebbero compromettere nei dipendenti ogni motivazione a migliorare la propria performance individuale.

2) Monitoraggio dei processi assegnati ai singoli settori/uffici in rapporto alle unità di personale utilizzato

3) Per quanto attiene l'installazione di impianti di climatizzazione si precisa che :

a) Nel 2025 è stato ottenuto il finanziamento sul bando Regione Toscana di cui al D.D. n. 2795 del 09.02.2024 - PR FESR 2021-2027 OP 2 OS2 - Azioni 2.1.1 e 2.1.2 "Progetti di efficientamento energetico degli immobili pubblici" - Domanda CUP ST 2795.09022024.047000102_2965;

b) è stata affidata la progettazione;

c) Si sta valutando quale sia il metodo più efficace in relazione alle caratteristiche dell'immobile sede del Palazzo comunale.

5) Costante verifica dei macchinari e dei veicoli, l'amministrazione nel corso dell'anno 2025 ha acquistato un autoveicolo con cestello nell'ottica della graduale sostituzione dei mezzi per garantire la sicurezza dei lavoratori che li utilizzano.

6) Flessibilità oraria: L'orario di lavoro è stato impostato prevedendo una larga fascia di flessibilità oraria in entrata ed uscita (periodo obbligatorio di presenza in servizio per la mattina ore 9-13 e 15-17 per il pomeriggio) al fine di consentire la massima conciliabilità fra esigenze lavorative e vita familiare.

Obiettivo 2. PROMOZIONE DEL LAVORO A DISTANZA (LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO) NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA VIGENTE E CON RIFERIMENTO ALLE ATTIVITÀ INDIVIDUATE DAL POLA APPROVATO DAL COMUNE DI CASTELFIORENTINO

L'attuale Amministrazione è convinta a perseguire lo sviluppo del lavoro A DISTANZA ed ha fra i suoi obiettivi quello di ampliare, qualora ciò sia fonte di maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, in modo consistente la platea dei destinatari di tale istituto;

Nell'anno 2025 sono state autorizzati n. 12 dipendenti su base annuale ma vi è stata la disponibilità ad accogliere richieste che interessano un arco temporale più limitato in base alle esigenze manifestate dai dipendenti.

DURATA DEL PIANO

I presenti obiettivi per il miglioramento della salute di genere, hanno validità per il triennio 2026-2028 . Nel triennio saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento, anche attraverso le proposte che saranno avanzate dal CUG.

I lavoratori e le lavoratrici del Comune di Castelfiorentino possono rivolgersi in caso di problematiche inerenti le tematiche di Parità alla Consigliera di Parità presso la città Metropolitana di Firenze.

Il presente Piano è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze, Dottoressa Di Fabio, che ha rilasciato il parere previsto dalla normativa vigente (parere agli atti dell'ufficio risorse umane).