



Comune di Grosseto
Comitato Unico di Garanzia

**Al Sindaco del Comune di
Grosseto**

Antonfrancesco Vivarelli Colonna

Alla Giunta del Comune di Grosseto

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei
Ministri

Al Dipartimento della Funzione
Pubblica

Al Dipartimento delle Pari
Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI GROSSETO

ANNO 2022

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha compiti propositivi, consultivi e di verifica delle "garanzie" di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni.

www.comune.grosseto.it

Indirizzo: Piazza Duomo 1 – 58100 Grosseto

Tel: 0564488358 Fax 0564411495

E-mail cug@comune.grosseto.it



Indice

Riferimento normativo	3
PARTE 1 – ANALISI DEI DATI	6
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	7
Tabella 1.1. – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento	7
Tabella 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza	7
Tabella 1.3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere - simone	7
Tabella 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere	8
Tabella 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento – Simone	8
Tabella 1.6 - Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio	9
Tabella 1.7 - Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio	9
Tabella 1.8 - Composizione di genere delle commissioni di concorso	10
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	10
Tabella 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età	10
Tabella 1.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere	11
Tabella 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età	11
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	12
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	12
SEZIONE 5. PERFORMANCE	24
SEZIONE 6. SMART WORKING	28
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	30
A. OPERATIVITÀ	30
B. ATTIVITÀ	31



Riferimento normativo

- ✓ **Legge n. 125 del 10 aprile 1991**, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- ✓ **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- ✓ **Art.7, 54, 57 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001**, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alla dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- ✓ **D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006**, recante “Codice delle opportunità tra uomo e donna ai sensi dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”;
- ✓ **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**;
- ✓ **Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari opportunità**, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- ✓ **Decreto Legislativo n. 81 del 9.04.2008**, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3.08.2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- ✓ **Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009**, “Attuazione della Legge 4.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”;
- ✓ **Art. 21 della Legge n. 183 del 4.11.2010**, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazioni di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- ✓ **Direttiva 4.03.2011** concernente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- ✓ **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- ✓ **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempo e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- ✓ **Direttiva 1° giugno 2017 n. 3 in materia di lavoro agile**, “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempo di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- ✓ **Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 in materia di categorie protette**, “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Legge 23 novembre 1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25”;
- ✓ **Direttiva n. 2 del 7 agosto 2019** “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- ✓ **Direttiva n. 1 del 25 febbraio 2020 del Presidente del Consiglio dei Ministri** “Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all’articolo 1 del decreto-legge n. 6 del 2020”;
- ✓ **Circolare n. 1 del 25 febbraio 2020 del Presidente del Consiglio dei Ministri** “Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”;
- ✓ **Direttiva n. 2 del 4 marzo 2020 del Presidente del Consiglio dei Ministri** “Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- ✓ **Direttiva n. 3 del 4 maggio 2020 del Presidente del Consiglio dei Ministri** “Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell’evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni”;



- ✓ **Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola) e Indicatori di Performance** (Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- ✓ **“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”**, Legge n. 80/2021 - “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, contenente indicazioni sul **PIAO**.



Finalità

La relazione annuale ha un duplice obiettivo:

1. fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione;
2. costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano delle azioni positive adottato dall'Amministrazione.

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti dalle seguenti 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 alle azioni messe in campo.

Nella seconda parte della relazione trova spazio un'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.

Il compito del Comitato è quello di compiere una ricognizione interna collegando dati provenienti da varie direzioni e servizi al fine di mettere in relazione quanto emerso e di darne una lettura quanto più ampia ed integrata su tematiche quali: principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.



PARTE 1 – ANALISI DEI DATI

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dal Servizio Gestione del Personale e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica.

I dati che si riferiscono all'anno 2022, riguardano:

- La Tabella 1.1 Ripartizione del Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.2 Ripartizione del Personale per genere età e tipo di presenza
- La Tabella 1.3 Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere
- La Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
- La Tabella 1.5 Divario Economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il Personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.8 Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- La Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età
- La Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- La Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età

La lettura dei dati riportati nelle Tabelle e le considerazioni che seguono sono a cura del Comitato Unico di Garanzia.



SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Presentiamo una sintesi sulla composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale del Comune di Grosseto, aggiornato al 31 dicembre 2022. L'Amministrazione comunale di Grosseto è composta da 507 unità, di cui 5 dirigenti e un Segretario Comunale.

Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile, le donne rappresentano il 57% del totale, fatta eccezione per il personale inquadrato in categoria A e la qualifica dirigenziale.

L'altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: si sta abbassando l'età media che raggiunge i 50 anni tanto che i dipendenti con meno di 40 anni sono 103 unità, ovvero il 20% del totale. La maggioranza del personale ha una età compresa tra i 40 e i 60 anni con un'incidenza percentuale pari al 64%.

Tabella 1.1. – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Genere Classi età	UOMINI						DONNE						
	Inquadramento	≤30	31-40	41-50	51-60	> di 60	Totale	≤30	31-40	41-50	51-60	> di 60	Totale
A	0	0	0	0	0	1	1	0	0	4	12	10	26
B	0	1	2	3	7	13	13	3	8	13	20	16	60
BS	4	8	7	22	6	47	47	5	21	31	49	18	124
C	10	16	33	33	11	103	103	2	12	24	17	4	59
D	4	8	16	12	3	43	43	0	1	2	11	1	15
DS	0	0	1	3	2	6	6	0	0	1	3	0	4
Dirigente				5		5	5						0
Segretario				1		1	1						0
Totale personale	18	33	59	79	30	219	219	10	42	75	112	49	288
% sul personale complessivo	8,2	15,1	26,9	36,1	13,7	100,0	100,0	3,5	14,6	26,0	38,9	17,0	100,0

Per quanto riguarda il tipo di presenza, notiamo che il part time è un istituto contrattuale richiesto maggiormente dalle donne: si tratta del 6,6% del personale femminile contro il 1,8% di quello maschile, per un totale di 23 unità.

Tabella 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Genere Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	31-40	41-50	51-60	> di 60	Tot	%	≤30	31-40	41-50	51-60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	17	33	58	78	29	215	98,2	10	39	65	109	46	269	93,4
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	0,5	0	1	9	2	3	15	5,2
Part Time <50%	1	1	0	0	1	3	1,4	0	1	2	1	0	4	1,4
Totale	18	34	58	79	30	219	100,0	10	41	76	112	49	288	100,0
Totale %	8,2	15,5	26,5	36,1	13,7	100,0		3,5	14,2	26,4	38,9	17,0	100,0	

Analizzando le remunerazioni dei profili non dirigenziali con responsabilità, si nota che il 52,2% della remunerazione è appannaggio degli uomini.

Tabella 1.3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere



Genere	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità di posizione	161.715,34	72,09%	157.171,04	76,36%	318.886,38	74,13%
Indennità art. 70-quinquies c. 2	2.362,53	1,05%	3.991,82	1,94%	6.354,35	1,48%
Indennità art. 70-quinquies c. 1	60.240,40	26,85%	44.677,60	21,70%	104.918,00	24,39%
Totale personale Posizione di responsabilità	224.318,27	100,00%	205.840,46	100,00%	430.158,73	100,00%
% sul personale complessivo	52,15%		47,85%		100,00%	

Per quanto riguarda l'esperienza lavorativa, si nota come la permanenza oltre 10 anni nel profilo o livello sia un fenomeno più accentuato tra le donne.

Tabella 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Genere	UOMINI							DONNE						
	Classi età													
Permanenza nel profilo e livello	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
	Inferiore a 3 anni	18	24	20	8	0	71	34,0%	9	30	19	6	1	65
Tra 3 e 5 anni	0	3	9	4	0	16	7,7%	0	3	16	11	1	31	11,0%
Tra 6 e 10 anni	0	3	6	4	1	14	6,7%	0	1	6	5	1	13	4,6%
Superiore a 10 anni	0	3	19	57	29	108	51,7%	0	6	31	89	46	172	61,2%
Totale	18	34	54	73	30	209	100,0%	9	41	73	111	49	281	100,0%
Totale %	8,6%	16,3%	25,8%	34,9%	14,4%	100,0%		3,2%	14,6%	26,0%	39,5%	17,4%	100,0%	

Dando uno sguardo alla retribuzione media netta, si ha conferma che gli uomini sono retribuiti in misura maggiore rispetto alle donne per qualunque inquadramento considerato.

Tabella 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Sesso	UOMINI		DONNE	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigenti	56.041,74	46.981,72	9.060,02	16,17%
Categoria D	25.334,66	24.950,90	383,76	1,51%



Categoria C	21.910,11	20.428,54	1.481,57	6,76%
Categoria B3	19.293,37	18.619,30	674,07	3,49%
Categoria B	18.012,88	17.575,92	436,96	2,43%
Categoria A	17.416,00	0,00	17.416,00	100,00%
Totale personale	158.008,76	128.556,38	29.452,38	18,64%
% sul personale	55,14%	44,86%		

Tutti i dirigenti hanno conseguito un titolo universitario o superiore.

Tabella 1.6 - Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Sesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale	6	100%	0	0%	6	100%
Totale personale dirigenziale	6		0		6	
% sul personale complessivo	100%		0%		100%	

Il personale non dirigenziale possiede nel 53,8% dei casi il diploma di scuola superiore.

Tabella 1.7 - Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Sesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	32	15,4%	35	12,5%	67	13,7%
Diploma di scuola superiore	120	57,7%	143	50,9%	263	53,8%
Laurea	45	21,6%	98	34,9%	143	29,2%
Laurea Breve	4	1,9%	4	1,4%	8	1,6%
Specializzazione post laurea		0,0%	1	0,4%	1	0,2%
NC	7	3,4%		0,0%	7	1,4%
Totale personale non dirigenziale	208	100,0%	281	100,0%	489	100,0%
% sul personale complessivo	42,5%		57,5%		100,0%	

Nell'anno 2022 sono state esplesate 9 procedure finalizzate all'assunzione di:

- 3 posto di Istruttore Amministrativo CAT. C mediante concorso pubblico;
- 3 Posti Agente di Polizia Municipale mediante concorso pubblico;
- 6 posti di Esecutore servizi informativi e di supporto CAT. B1 tramite collocamento mirato a copertura della quota d'obbligo l. 68/99;
- 1 posto di Istruttore direttivo Tecnico esperto mobilità e infrastrutture stradali mediante concorso pubblico;
- 2 posti di Istruttore direttivo informatico mediante concorso pubblico;
- 3 posti Istruttore Direttivo di vigilanza mediante concorso pubblico;
- 6 posti Istruttore Direttivo Tecnico mediante concorso pubblico;
- 15 posti agente di polizia municipale con selezione a tempo determinato;



- 6 posti di Istruttore direttivo tecnico esperto PNRR con selezione art. 110 comma 2.

Oltre alle sopracitate procedure concorsuali e selettive, si è provveduto con immediatezza alla sostituzione delle unità di personale che in corso d'anno si sono dimesse volontariamente o che hanno raggiunto i limiti per l'età pensionabile, utilizzando le graduatorie concorsuali ancora disponibili o avvalendosi di graduatorie concorsuali di altri Enti o Amministrazioni mediante convenzione.

Nella composizione per genere delle diverse commissioni l'amministrazione ha sempre tenuto conto della parità di genere.

Tabella 1.8 - Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	Sesso		UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%			
3 posti di Istruttore Amministrativo cat. C	2	8,30%	2	16,70%	4	11,10%		U	
3 posti di Agente di Polizia Municipale cat. C	3	12,50%	2	16,70%	5	13,90%		U	
6 posti di Esecutore dei Servizi Informativi e di Supporto Cat. B1	2	8,30%	1	8,30%	3	8,30%		U	
6 posti di Istruttore Direttivo Tecnico cat. D generico	3	12,50%	2	16,70%	5	13,90%		U	
1 posto di Istruttore Direttivo tecnico cat. D esperto mobilità e infrastrutture stradali	4	16,70%	1	8,30%	5	13,90%		U	
2 posti di Istruttore Direttivo di Polizia Municipale cat. D	2	8,30%	1	8,30%	3	8,30%		U	
2 posti di Istruttore Direttivo informatico Cat. D	2	8,30%	1	8,30%	3	8,30%		U	
15 posti agenti PM cat. C a Tempo Determinato	4	16,70%	1	8,30%	5	13,90%		U	
6 posti Istruttore Direttivo Tecnico cat. D - Art. 110 comma 2 esperti PNRR	2	8,30%	1	8,30%	3	8,30%		U	
Totale personale	24	100,00%	12	100,00%	36	100,00%			
% sul personale complessivo	66,7%		33,3%		100,0%				

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2022 sono 22 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time oltre l'insegnante di religione che risulta avere un contratto a termine. Sono prevalentemente donne con una età media di 47 anni.

Nel corso del 2022 si assiste al ricorso al lavoro agile, tanto che nel complesso 79 dipendenti del comune di Grosseto hanno beneficiato di almeno una giornata di *smart working*.

Tabella 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	1	1	0	1	1	4	11,8%		2	10	3	3	18	26,1%
Personale che fruisce di orari flessibili						0	0,0%		1		1		2	2,9%



Personale che fruisce del lavoro agile	4	11	9	3	3	30	88,2%	2	6	17	16	8	49	71,0%
Totale personale con misure conciliazione	5	12	9	4	4	34	100%	2	9	27	20	11	69	100%
Totale %	14,7%	35,3%	26,5%	11,8%	11,8%	100%		2,9%	13,0%	39,1%	29,0%	15,9%	100%	

Per quanto riguarda i permessi si nota, anche in questo caso, una predominanza femminile, pur registrando una nuova tendenza, ovvero l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.

Tabella 1.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo di permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	249	29,7%	589	70,3%	838	100,0%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	359	30,6%	816	69,4%	1175	100,0%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	149	19,1%	632	80,9%	781	100,0%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,0%	201	100,0%	201	100,0%
Totale Personale con permessi	30	21,1%	112	78,9%	142	
% sul personale complessivo	21,1%		78,9%		100,0%	

Per quanto riguarda la formazione del personale, la fruizione della formazione obbligatoria in tema di sicurezza ha riguardato circa 261 dipendenti, mentre 473 dipendenti sono stati coinvolti nell'aggiornamento professionale sulla trasparenza, corruzione e privacy con una media di almeno un corso svolto da ciascun dipendente con circa 3972 ore di formazione all'attivo. Va ricordato che anche nel corso del 2022 sono state utilizzate modalità webinar o e-learning per la somministrazione dei corsi di aggiornamento professionale, stante l'emergenza sanitaria in atto.

Tabella 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	30	10	440	984	250	1684	49,1%	14	574	1147	248	44	1439	39,3%
Aggiornamento professionale	225	339	585	645	177	1746	50,9%	75	390	761	1048	417	2226	60,7%
Totale ore	255	349	1025	1629	427	3430	100%	89	964	1908	1296	461	3665	100%
Totale ore %	7,4%	10,2%	29,9%	47,5%	12,4%	100%		2,4%	26,3%	52,1%	35,4%	12,6%	100%	



SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Con la delibera della giunta comunale n. 20 del 31 Gennaio 2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 tenendo conto anche delle osservazioni fornite dalla Consigliera Provinciale di parità, Avv. Laura Parlanti.

Tra gli obiettivi annuali del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 le principali direttrici di intervento sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro);
5. Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per le attività che possono essere svolte da remoto garantendo livelli di performance uguali o superiori rispetto alle prestazioni di lavoro rese in presenza e senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale;
6. Benessere organizzativo.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dal vigente Documento di Valutazione Rischi del Comune di Grosseto, risulta che la valutazione dei rischi psicosociali fu effettuata utilizzando la metodologia dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro, in collaborazione con ISPESL (Ora INAIL) e lo SPISAL ULSS 20 – Verona.

Nel DVR è evidenziato che “dalla valutazione preliminare, emerge un livello medio di rischio insorgenza di stress lavoro correlato. In modo particolare, le maggiori criticità sono riscontrate nell'area di valutazione denominata “Contesto Aziendale”.

Per quanto concerne l'item “Funzione e Cultura Organizzativa”, si segnala la carenza di chiare procedure lavorative, comunicate a tutti i dipendenti, nonché l'assenza di comunicazione strutturata e continua tra le funzioni direttive ed il personale. Per quanto concerne il parametro “avanzamento di carriera”, non sono definiti criteri di avanzamento della stessa, o sistemi premianti per i risultati raggiunti in ambito di sicurezza”.

Viene dato atto che in data 15/02/2015 è stata eseguita, da parte della Dr.ssa Valentini, psicologa, una valutazione approfondita del rischio stress lavoro correlato, utilizzando appositi questionari (Karasek).

Rispetto a tale obiettivo, non sono state ravvisate o segnalate nell'anno 2022 situazioni di mobbing.

Il rinnovato Comitato, rinnovato nel 2020 nella sua composizione, ha adottato all'unanimità, con verbale di seduta del 26 Aprile 2020, il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni alla luce delle novità introdotte dalla Direttiva n. 2/2019.

L'Amministrazione Comunale, ha puntualmente ed annualmente approvato i Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito del Comune di Grosseto, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia il cui elenco si riepiloga sotto:



- G.C 537/2012 “Piano delle azioni positive triennio 2012-2014”;
- G.C 32/2015 “Piano delle azioni positive triennio 2015-2017”;
- G.C 45/2017 “Piano delle azioni positive triennio 2017-2019”;
- G.C 53/2019 “Piano delle azioni positive triennio 2019-2021”;
- G.C 25/2020 “Piano delle azioni positive triennio 2020-2022”;
- G.C 17/2021 “Piano delle azioni positive triennio 2021-2023”;
- G.C 27/2022 “Piano delle azioni positive triennio 2022-2024”;

Nell'anno 2022, non sono pervenute formali segnalazioni al CUG anche se, in più occasioni i dipendenti provenienti da diversi Settori dell'Ente si sono rivolti al comitato per momenti di ascolto e di confronto rispetto a situazioni di disagio lavorativo, con colleghi o superiori, tra uomini e donne, e per segnalare situazioni percepite di discriminazioni sul luogo di lavoro, nonché di difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei familiari.

A tal proposito i componenti del CUG si sono dimostrati disponibili a creare questa rete di ascolto tra i colleghi favorita dal fatto che i componenti provengono da settori diversi. Il CUG è disponibile a confrontarsi e collaborare con l'amministrazione e/o con il medico competente, qualora si verificassero o fossero segnalati episodi che in qualche modo possano incidere negativamente sul benessere organizzativo, derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale o psichica.

Nel rispetto di quanto previsto all'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001 che recita “le Amministrazioni Pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro...”, questo Comitato, rappresenta che non sono state ravvisate e/o segnalate problematiche relative all'accesso al lavoro, al trattamento economico e giuridico del personale

Nell'anno 2022, il CUG ha svolto un'indagine tra il personale, somministrando un breve questionario sul benessere organizzativo, chiedendo al personale di rispondere a brevi quesiti.

I risultati ottenuti sono di estremo interesse e si riepilogano sotto:

Dati anagrafici

Il questionario sul benessere organizzativo del Comune di Grosseto è stato redatto dal CUG, Comitato Unico di Garanzia del Comune di Grosseto, ed è stato somministrato a tutti i dipendenti in servizio nel mese di Gennaio 2021. I colleghi che hanno risposto sono 214 su 459 dipendenti in servizio.

La percentuale di risposta è stata pari al 46,6%¹.

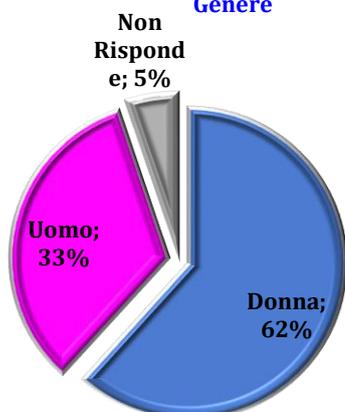
Entrando nel dettaglio dei singoli dati, si nota che il questionario sul benessere organizzativo del Comune di Grosseto è stato compilato per il 62% da donne e che nel 95% dei casi il personale rispondente ha un contratto a tempo indeterminato.

Nel 53% dei casi l'età anagrafica dei dipendenti comunali è in prevalenza superiore ai 51 anni e sempre nel 53% e l'anzianità di servizio supera i 20 anni sempre nel 53% dei casi. L'inquadramento professionale dei rispondenti risulta essere concentrato nella categoria “C”, con una percentuale del 45%.

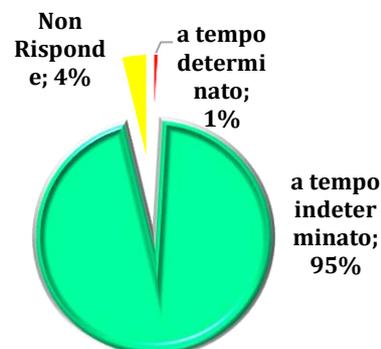
¹ Per avere un parametro di riferimento, si precisa che nel 2018 una analoga indagine svolta presso il Comune di Firenze ha avuto un tasso di risposta del 44,2%.



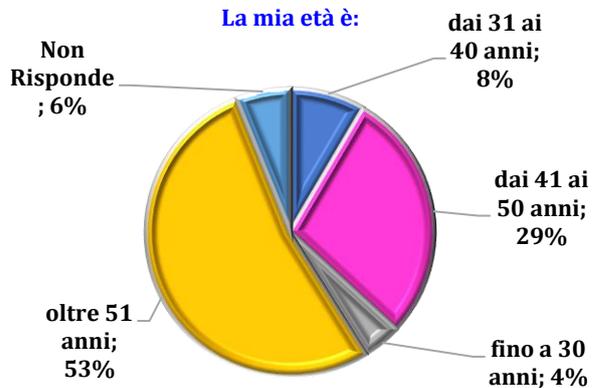
Genere



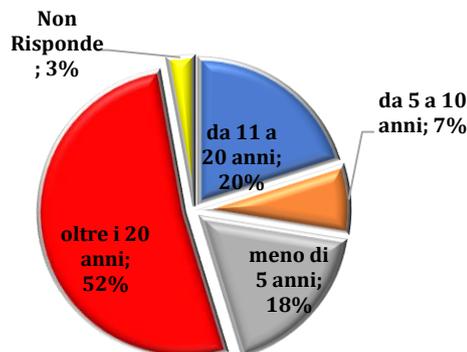
Il mio contratto è

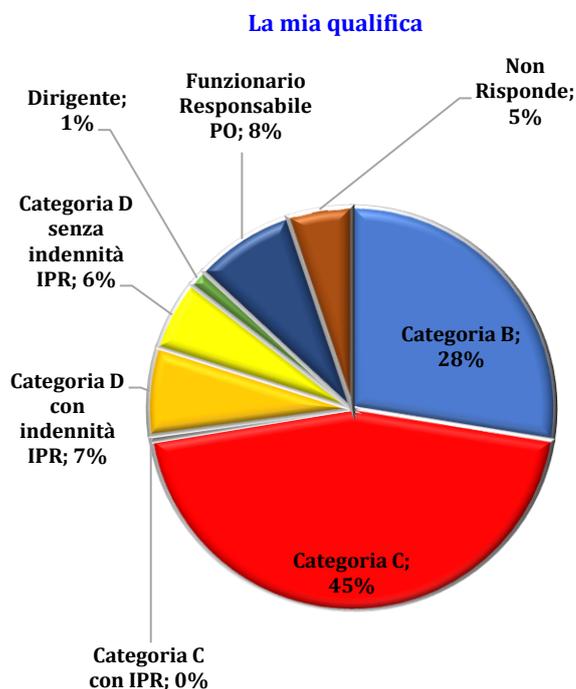


La mia età è:



La mia anzianità di servizio è



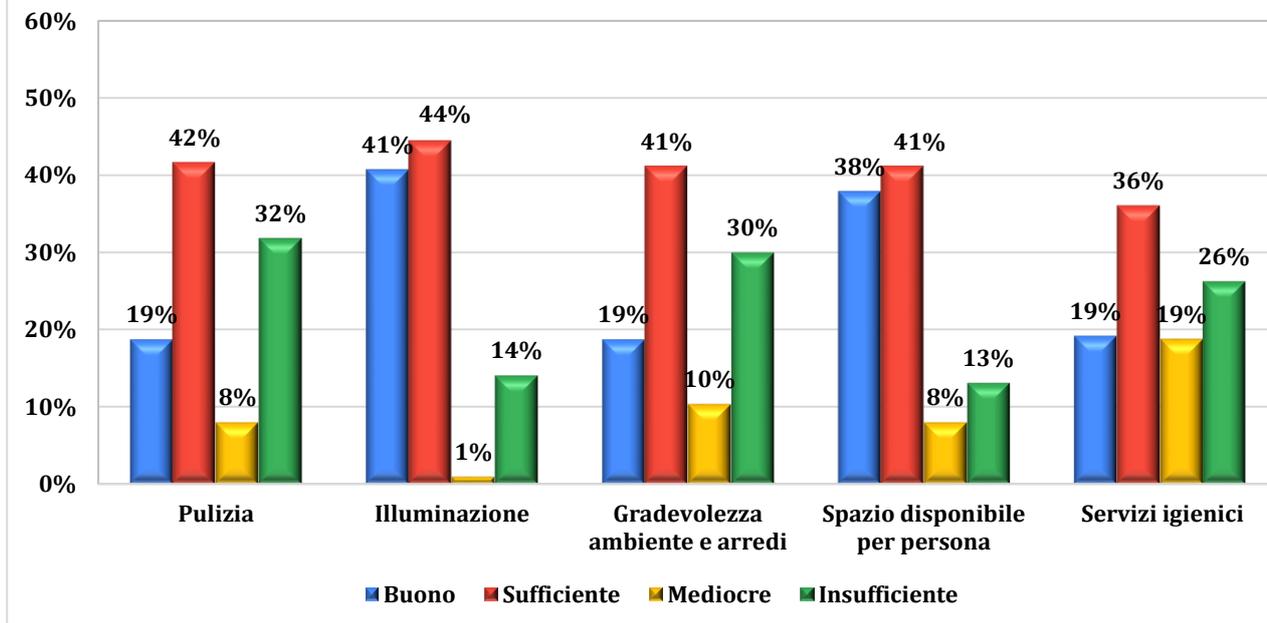


Parte prima: caratteristiche dell'ambiente di lavoro

L'indagine sul benessere organizzativo del Comune di Grosseto si apre con una valutazione sul confort dell'ambiente di lavoro: i dipendenti intervistati valutano l'illuminazione e lo spazio disponibile per persona adeguati, mentre la pulizia degli ambienti, la gradevolezza degli arredi e i servizi igienici non raggiungono gli stessi standard qualitativi.

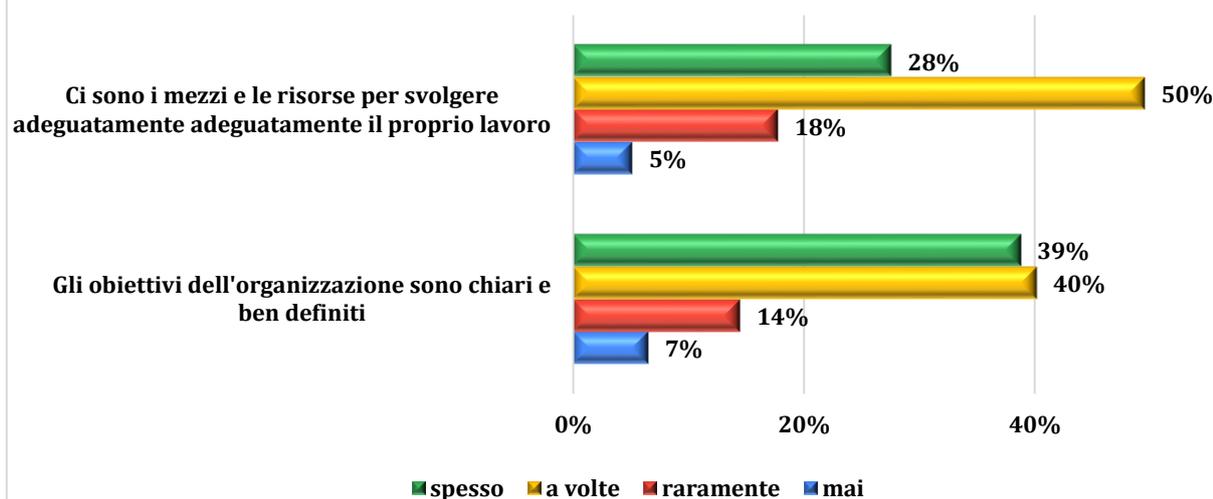


1 - Come valuti il confort dell'ambiente in cui lavori



Per quanto riguarda la valutazione complessiva del proprio ente, i dipendenti ritengono che per quanto riguarda i mezzi e le risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro siano a volte adeguate nel 50% dei casi. Il 39% degli intervistati ritengono gli obiettivi dell'organizzazione siano chiari e ben definiti.

2 - Con quale frequenza nella tua organizzazione si verificano le situazioni di seguito descritte?

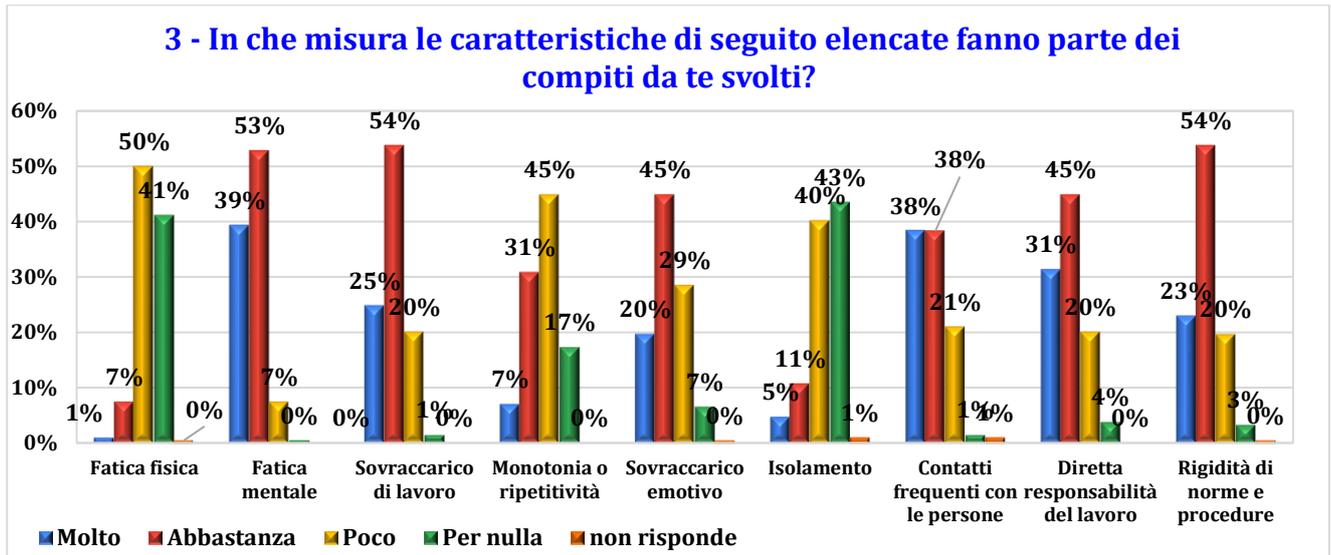


Parte seconda: caratteristiche del proprio lavoro

Passando ora ad analizzare le dinamiche afferenti allo "stress da lavoro correlato", va evidenziato che i dipendenti comunali partecipanti alla rilevazione solo nell'8% dei casi svolge una mansione che comporta "Fatica fisica" e di contro il 92% sostiene di essere affetto solo da "Fatica mentale".

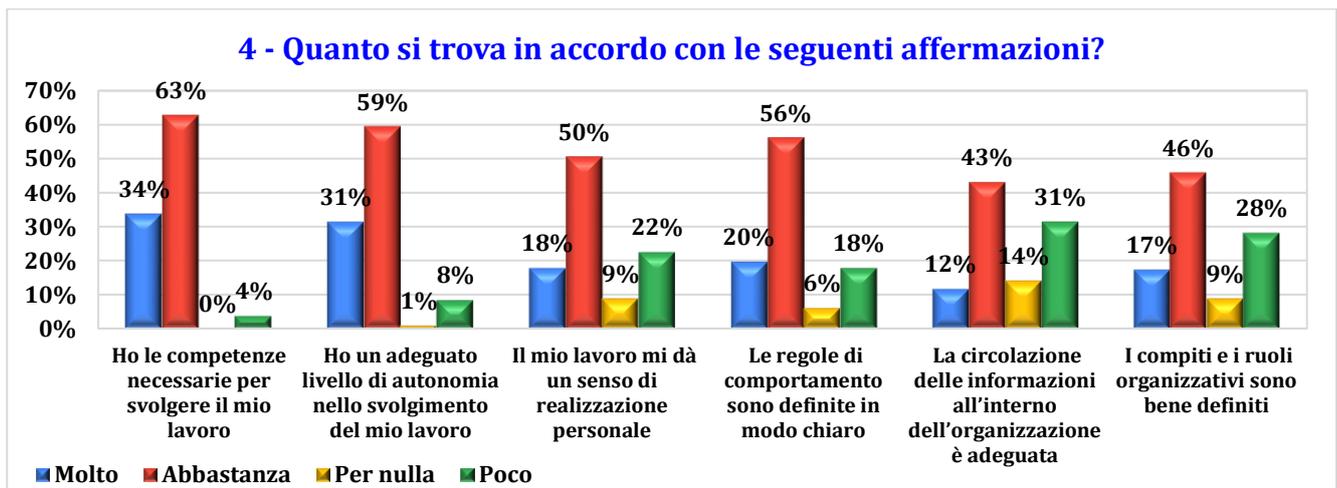


Il 79% dei rispondenti indica un sovraccarico di lavoro e un 65% indica anche un sovraccarico emotivo. Il lavoro svolto non risulta troppo ripetitivo, dato che solo il 31% sostiene di esserne colpito "abbastanza". L'isolamento non riguarda l'83% dei rispondenti e il 76% ha contatti frequenti con le persone. La diretta responsabilità del lavoro ricade sul 76% degli intervistati e il 77% segnala una rigidità di norme e procedure.



Il personale comunale è molto qualificato dato che il 97% sostiene di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro. Il 90%, poi, afferma di essere autonomo nello svolgimento del proprio lavoro e il 68% si sente realizzato personalmente in virtù della propria mansione.

Il codice di comportamento sembra essere un elemento condiviso di conoscenza tra il personale dal momento che il 76% ritiene che le regole in esso contenute siano chiare. Di contro, il 55% degli intervistati ritiene che le informazioni circolino in modo adeguato e il 63% sostiene che i compiti e i ruoli organizzativi siano ben definiti.



Parte terza: indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo

La dirigenza risulta apprezzata per le qualità umane e morali dal 70% dei dipendenti e hanno la fiducia dal 69% dei dipendenti per quanto riguarda le capacità gestionali.

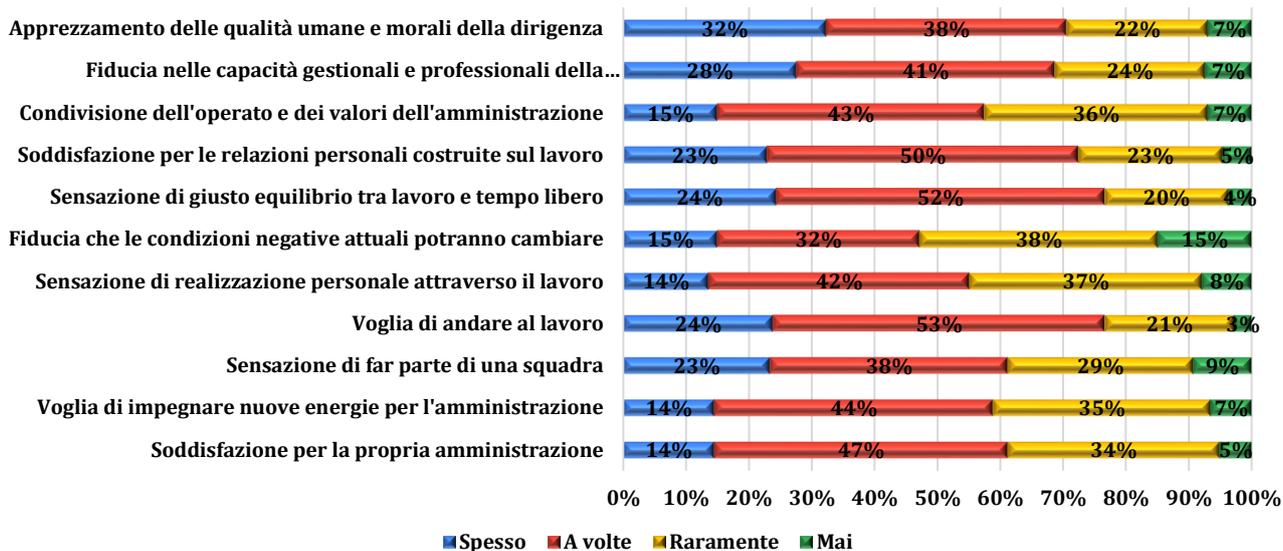


Il 58% dei dipendenti ritiene che sia attuata la condivisione dell'operato e dei valori dell'amministrazione, il 73% si ritiene soddisfatto per le relazioni personali costruite sul lavoro e il 76% ritiene di percepire un giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero.

Di contro, se si chiede se le condizioni negative potranno cambiare il 53% lo ritiene improbabile.

La realizzazione personale attraverso il lavoro coinvolge il 56% dei dipendenti comunali, il 77% afferma di avere voglia di andare al lavoro, il 51% si sente parte di una squadra, il 58% si propone per affrontare nuove sfide per l'amministrazione e il 61% si sente soddisfatto per il proprio Ente.

5 - In che misura ti capita di osservare nei colleghi i fenomeni seguenti nell'ambiente di lavoro? PARTE 1



Il 43% dei rispondenti ritiene che tra i colleghi ci sia mancanza di idee e di iniziativa, il 56% sostiene che non c'è abbastanza chiarezza su cosa bisogna fare e chi lo deve fare.

L'esecuzione ritardata di compiti avviene nel 39% dei casi e nel 42% dei casi si percepisce la sensazione di lavorare meccanicamente.

Il quesito su cui porre attenzione è sicuramente "sensazione di non essere valutato adeguatamente": il 63% ritiene che ciò accada nel comune di Grosseto, accompagnato da un 58% di individui che sentono di contare poco nell'Ente.

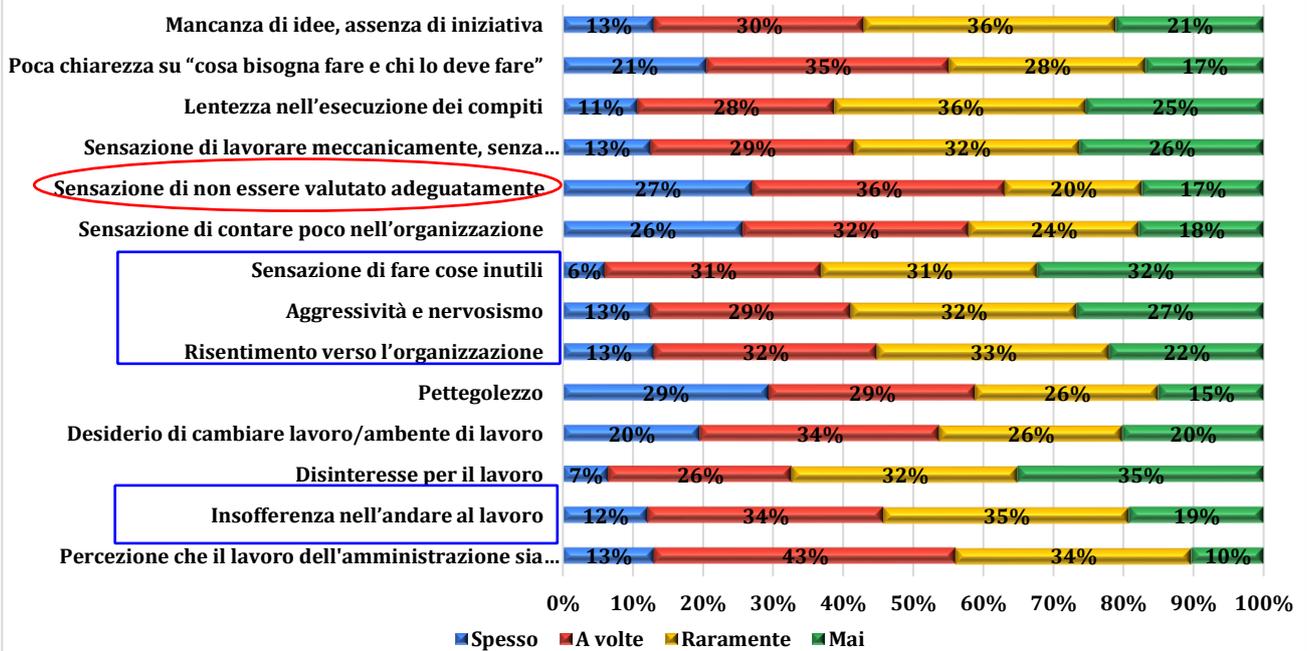
Da non sottovalutare coloro che sostengono di fare cose inutili, il 37% dei dipendenti, coloro che notano aggressività e nervosismo nei colleghi, il 42%, e coloro che percepiscono risentimento verso l'organizzazione, 45%. Il 58% riscontra nei colleghi atteggiamenti riconducibili al pettegolezzo e il 54% che vorrebbe cambiare "Ambiente di Lavoro".

Il disinteresse per il lavoro sembra coinvolgere solo il 33% e l'insofferenza nell'andare a lavoro riguarda il 46% dei dipendenti.

La percezione che il lavoro dell'amministrazione sia apprezzato all'esterno è percepito dal 56% dei dipendenti.



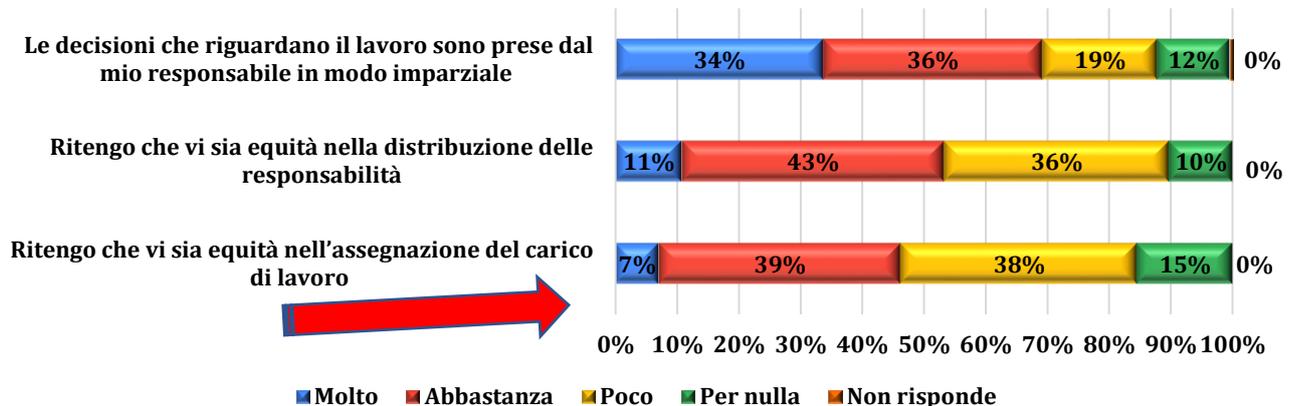
5 - In che misura ti capita di osservare nei colleghi i fenomeni seguenti nell'ambiente di lavoro? PARTE 2



L'equità nella mia amministrazione

Se da un lato il 70% dei colleghi intervistati reputa imparziale il proprio responsabile e il 54% ritiene equa la distribuzione delle responsabilità, quando passiamo ad analizzare i "carichi di lavoro" le percentuali cambiano: il 54% valuta non equa l'assegnazione dei carichi di lavoro.

6 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

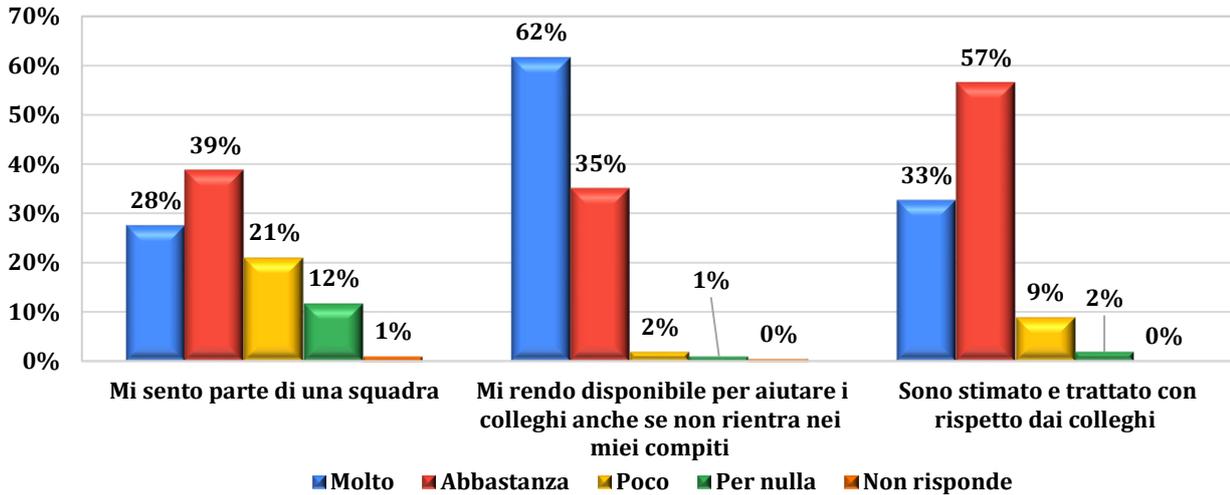


Il mio lavoro



Il clima tra colleghi sembra ottimale: il 67% dei dipendenti si sente parte di una squadra, la totalità, poi, (97%) aiuta i colleghi e il 90% è stimato dai colleghi.

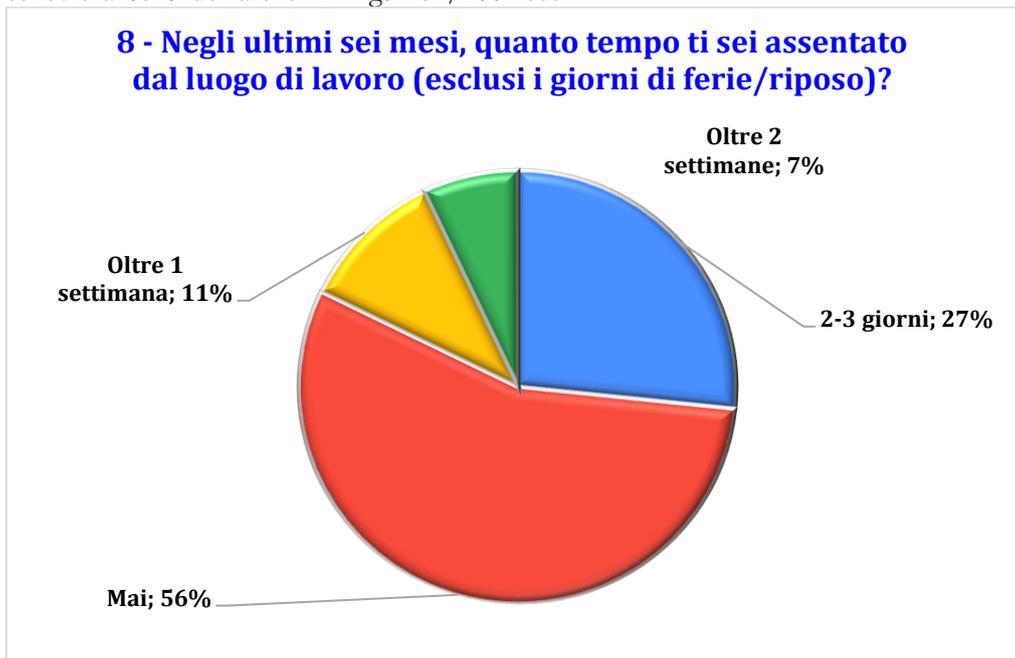
7 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



Questo quesito del questionario ha una valenza tutta nuova alla luce del periodo pandemico durante il quale è stato somministrato ai dipendenti del comune di Grosseto. Il 56 % degli intervistati dichiara di non essersi assentato negli ultimi 6 mesi dal lavoro se non per ferie.

Questo vuol dire che costoro hanno reso la propria attività lavorativa in presenza oppure si sono avvalsi dello "smart working" senza usufruire di altri permessi come i congedi parentali, i permessi ai sensi della Legge 104/1992, i permessi retribuiti ai sensi dell'art. 42 D. Lgs. 151/2001 ecc.

8 - Negli ultimi sei mesi, quanto tempo ti sei assentato dal luogo di lavoro (esclusi i giorni di ferie/riposo)?

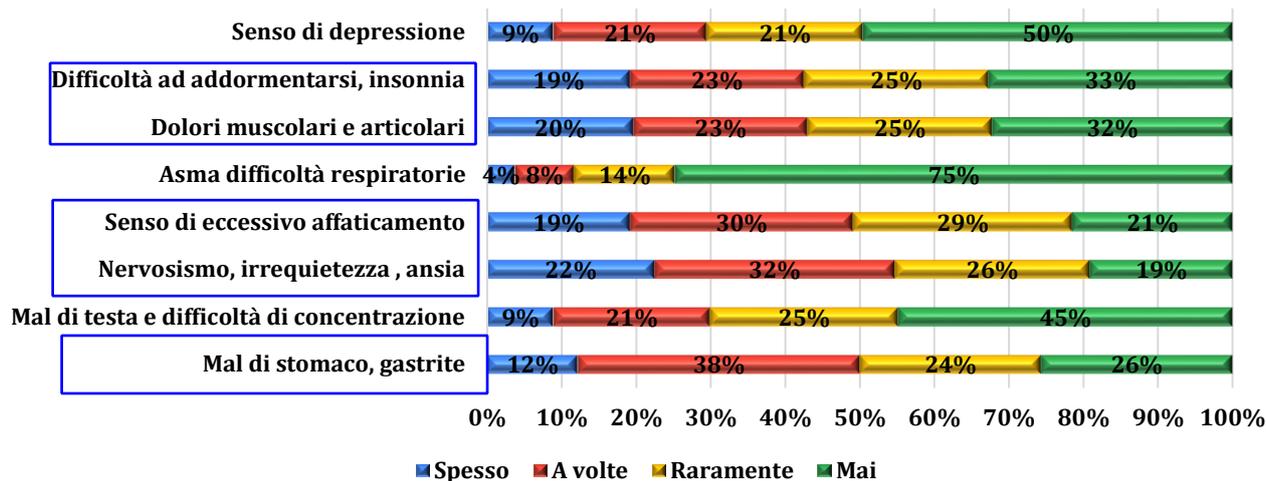


Parte quarta: il benessere psicofisico



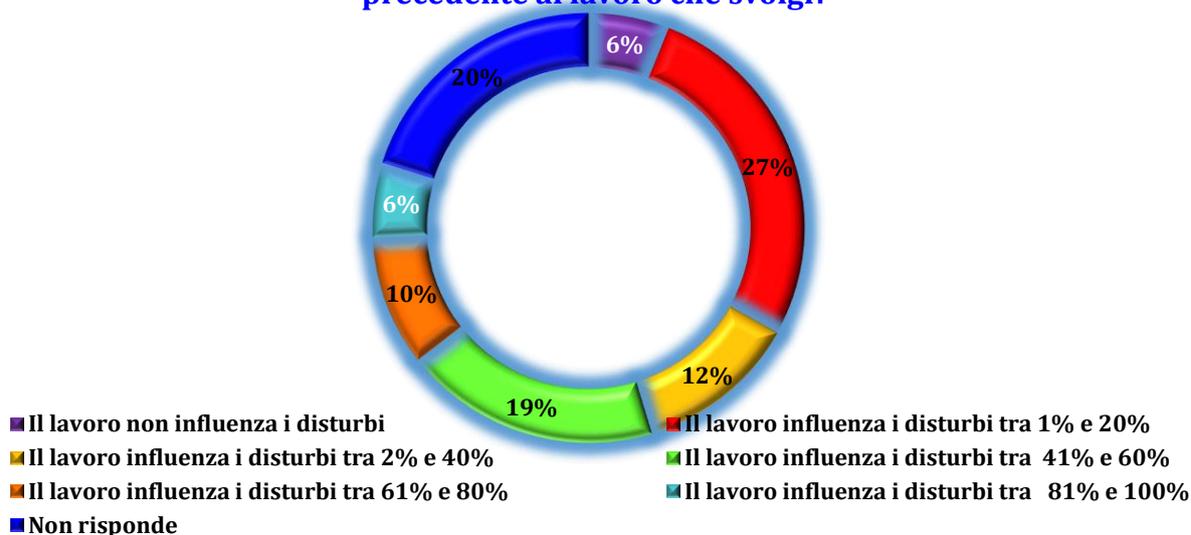
Il benessere psicofisico dei dipendenti comunali che hanno partecipato a questa indagine non sembra essere adeguato, presentando un 50% di persone affette da mal di stomaco (spesso o a volte), un altro 50% presenta nervosismo, un 49% manifesta un senso di eccessivo affaticamento e un 43% presenta rispettivamente dolori muscolari e difficoltà ad addormentarsi.

9 - Negli ultimi 6 mesi ti è capitato di avvertire:



Quando si chiede se i malesseri sono da attribuire al lavoro, il 20% non risponde, il 27% lo attribuisce in minima parte al lavoro (1-20%) e il 19% lo attribuisce al lavoro con un peso variabile tra il 40% e il 60%.

10 - In che percentuale attribuischi i disturbi segnalati alla domanda precedente al lavoro che svolgi?

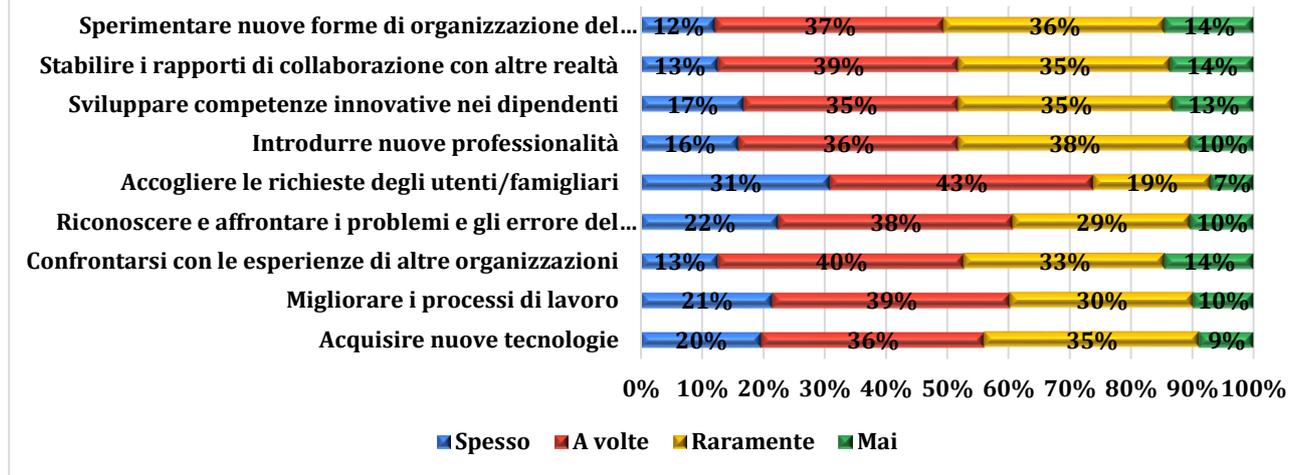


Parte quinta: l'apertura all'innovazione



I dipendenti comunali affermano che la sperimentazione di nuove forme organizzative avviene (59%), così come la collaborazione con altre (52%) e lo sviluppo di nuove competenze (52%). Vengono introdotte nuove professionalità (52%), vengono accolte le richieste degli utenti (74%), vengono affrontati i problemi (60%), sono valute le esperienze di altre organizzazioni (53%), vengono migliorati i processi di lavoro (51%) e sono acquisite nuove tecnologie (56%).

11 - L'organizzazione in cui lavori è attenta a:

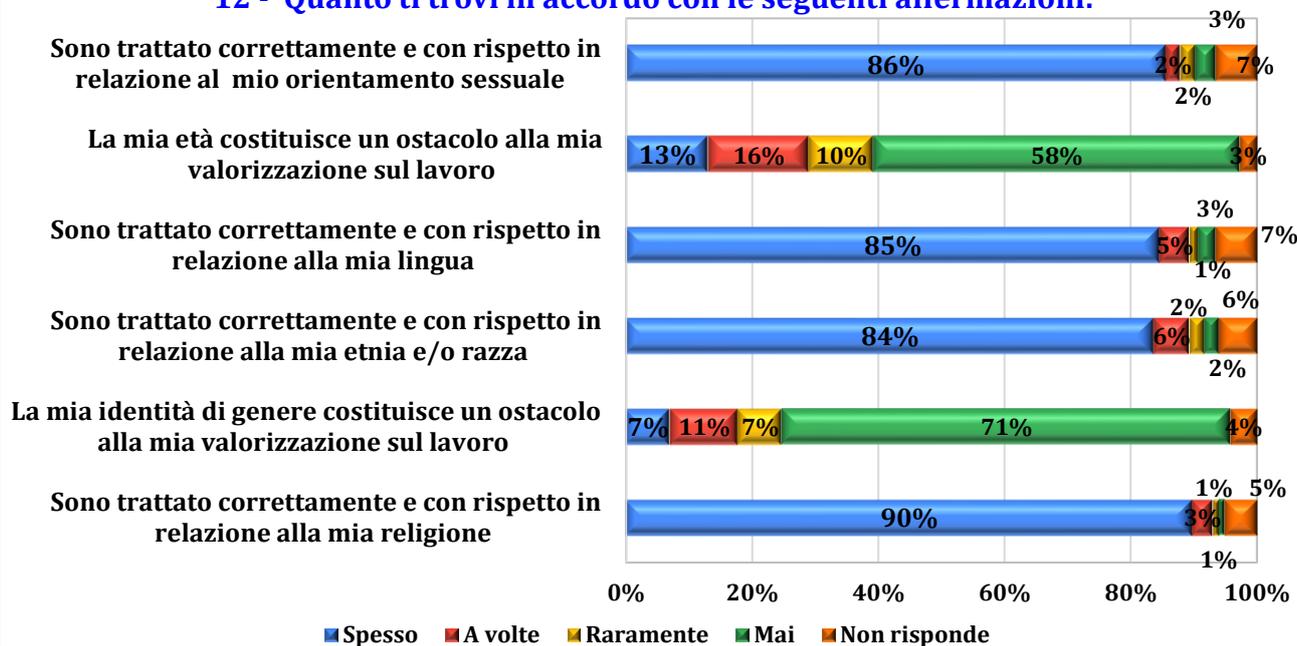


Parte sesta: discriminazioni

L'orientamento sessuale non è elemento di discriminazione, così pure la lingua, l'etnia e la religione. L'età non è un ostacolo per il lavoro per il 68% dei rispondenti e il genere per il 78% dei rispondenti.

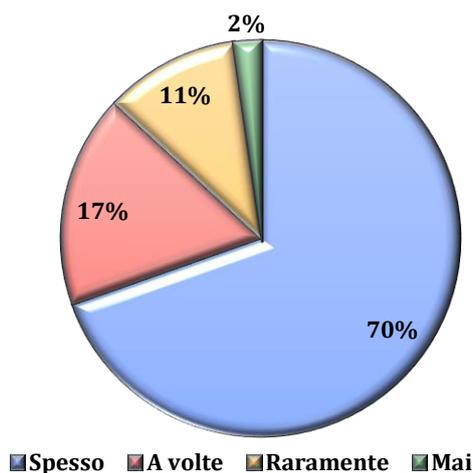


12 - Quanto ti trovi in accordo con le seguenti affermazioni:



Coloro che presentano prescrizioni o limitazioni nello svolgimento della prestazione lavorativa, si sentono discriminati nel 13% dei casi.

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alle mie prescrizioni

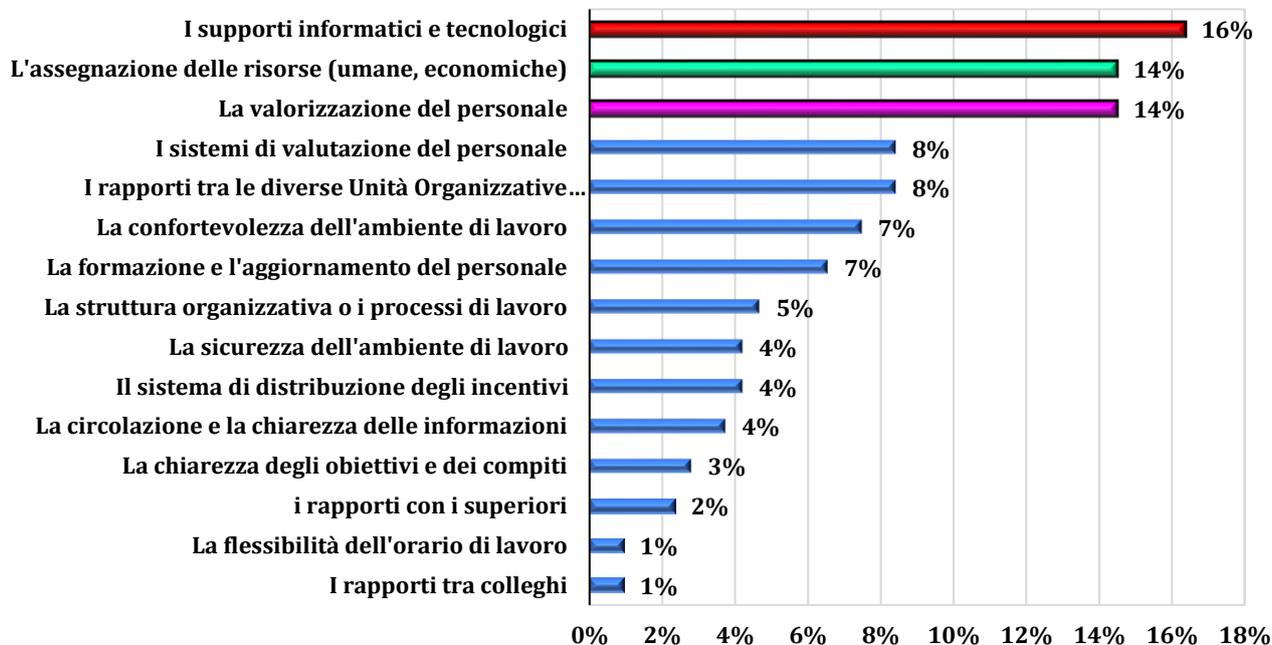


Parte settima: Suggerimenti

Sicuramente, gli elementi da migliorare sono la tecnologia, le risorse umane e economiche assegnate e la valorizzazione del personale.

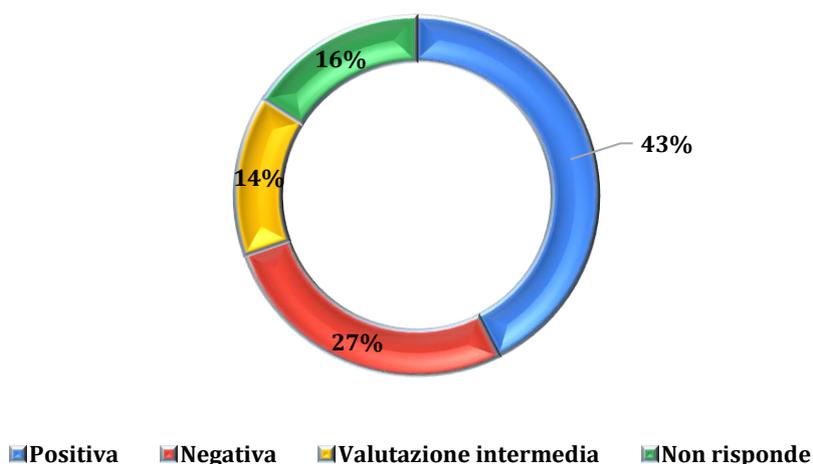


13 - Quali sono, secondo te, le cose più urgenti da migliorare nell'amministrazione?



Il 43% degli intervistati trova positiva l'esperienza in *smart working*, ma da valutare attentamente sono coloro che decidono di non rispondere che rappresentano il 16% dei lavoratori.

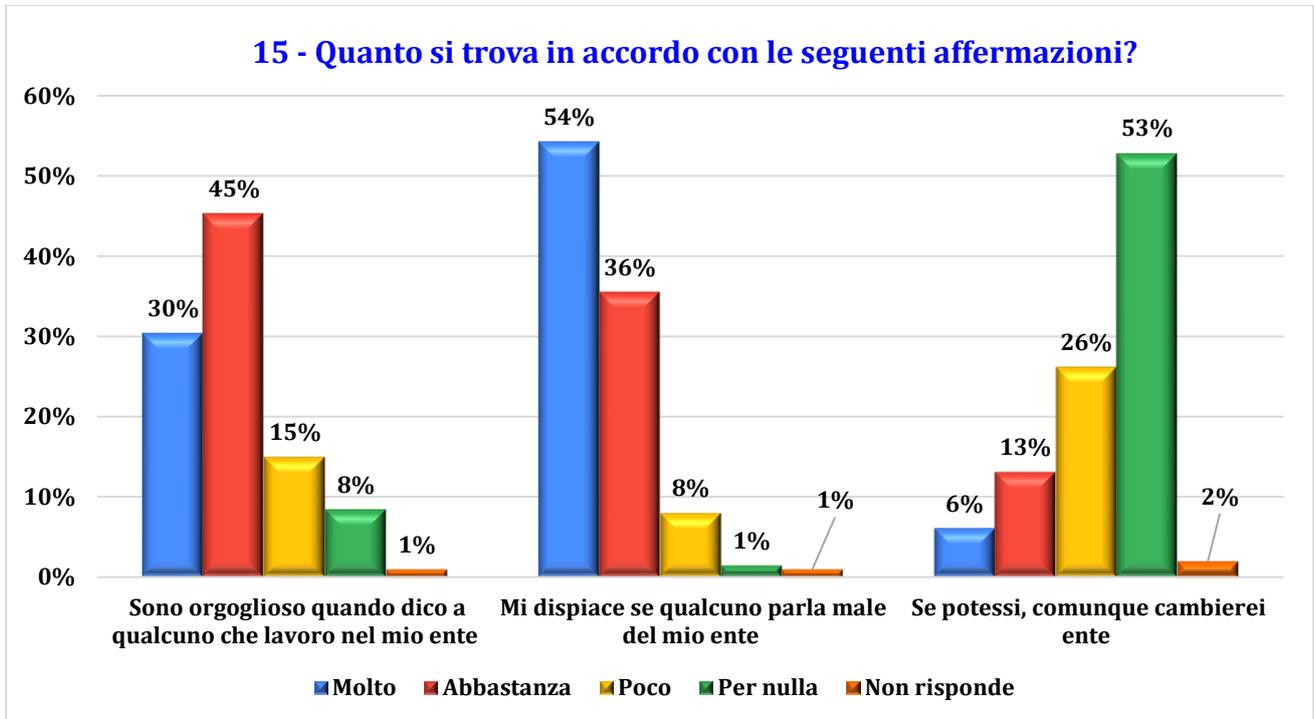
14 - In poche righe, qual è la sua opinione sullo smart working?



Il senso di appartenenza



Questa sezione dimostra che i dipendenti comunali sono orgogliosi del proprio ente.

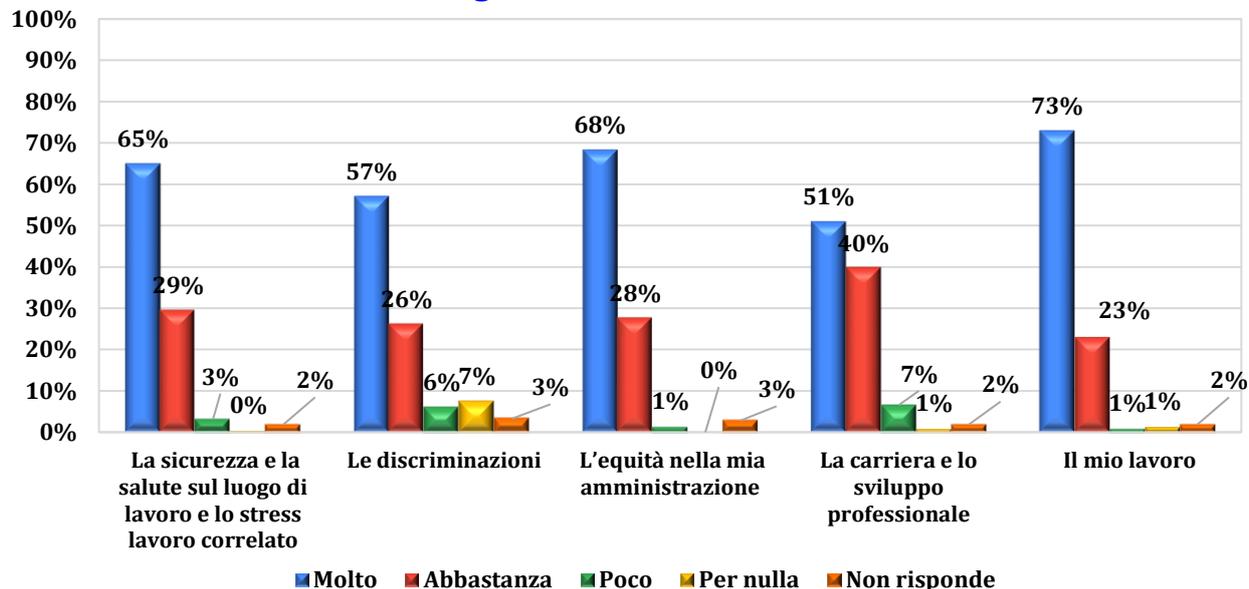


Importanza degli ambiti di indagine

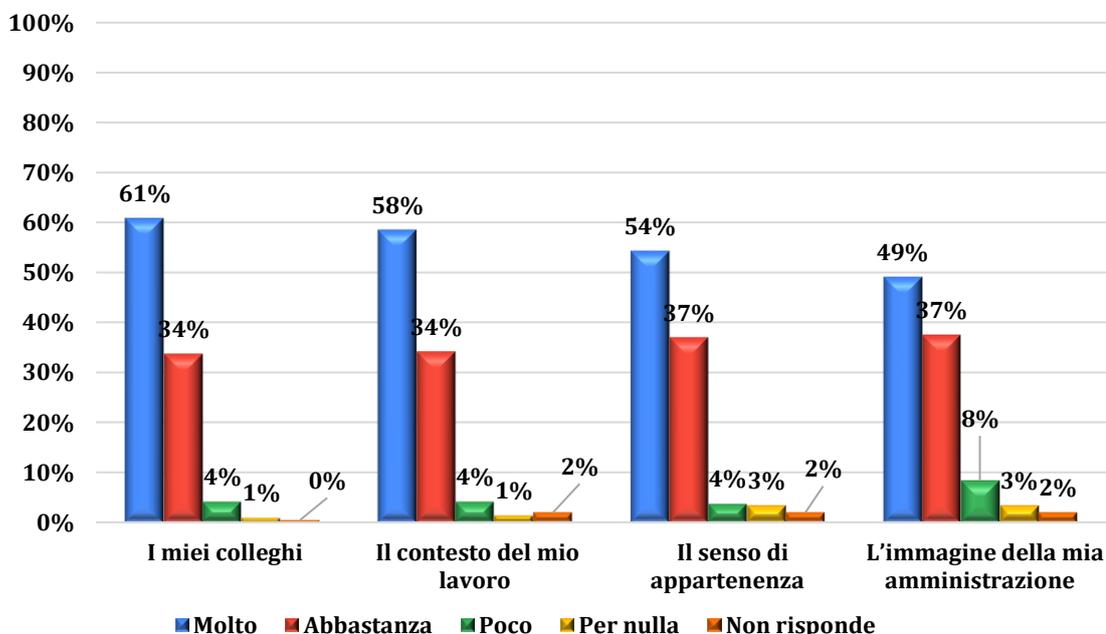
Tra gli elementi fondamentali del benessere organizzativo troviamo un 73% che risponde “Il lavoro” e un 68% che risponde “L’equità della mia amministrazione”. A questi intervistati se ne aggiungono un 65% che ritiene molto importanti la sicurezza sui luoghi di lavoro e lo stress da lavoro correlato e un 61% che considera i colleghi elementi importanti del proprio lavoro.



16 - Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? Parte 1



16 - Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? Parte 2

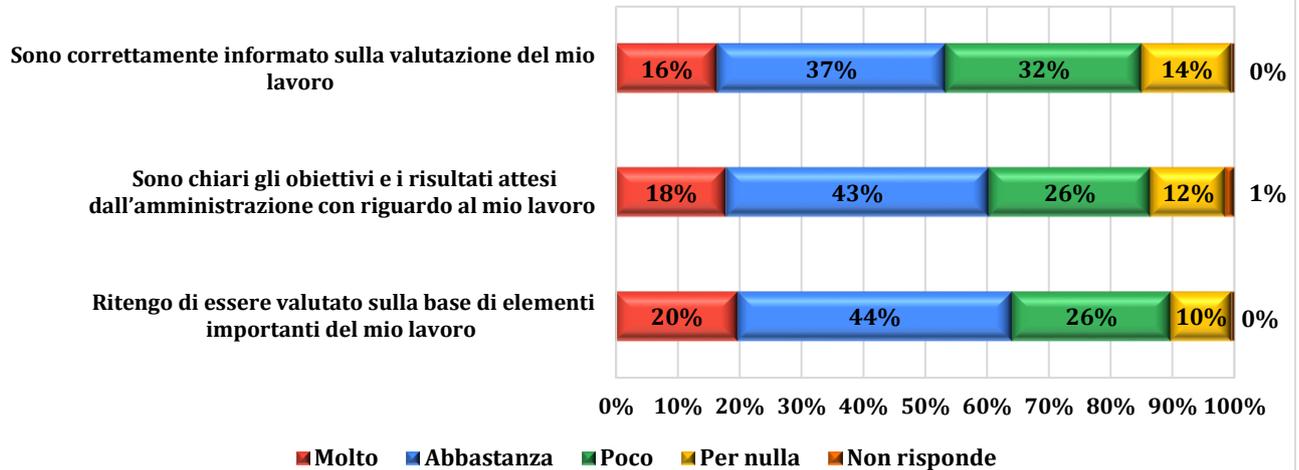


Le mie performance



Dal lato performance, il 53% è correttamente informato sulla valutazione del lavoro, il 61% ritiene chiari gli obiettivi e il 64% ritiene di essere valutato sulla base di elementi importanti del lavoro.

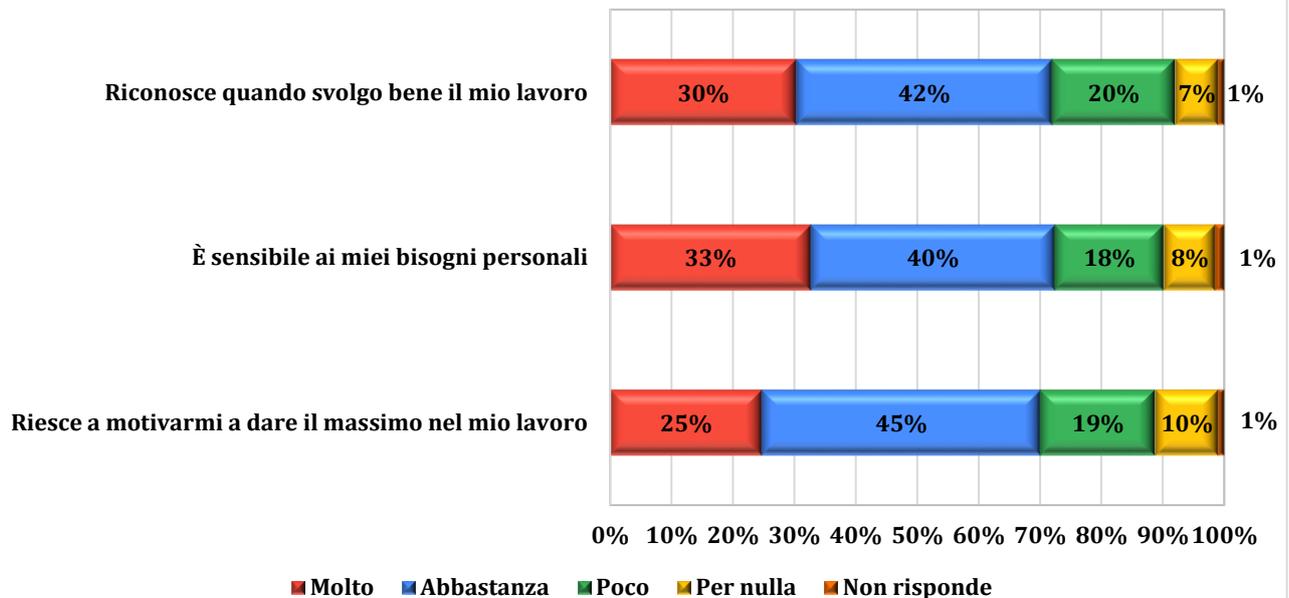
17 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



Il mio capo e la mia crescita

Nei rapporti con il superiore gerarchico, il 52% afferma che viene riconosciuto il lavoro svolto bene, il 53% che il "capo" è sensibile ai bisogni personali dei suoi sottoposti e il 60% ritiene che riesce a motivare i collaboratori.

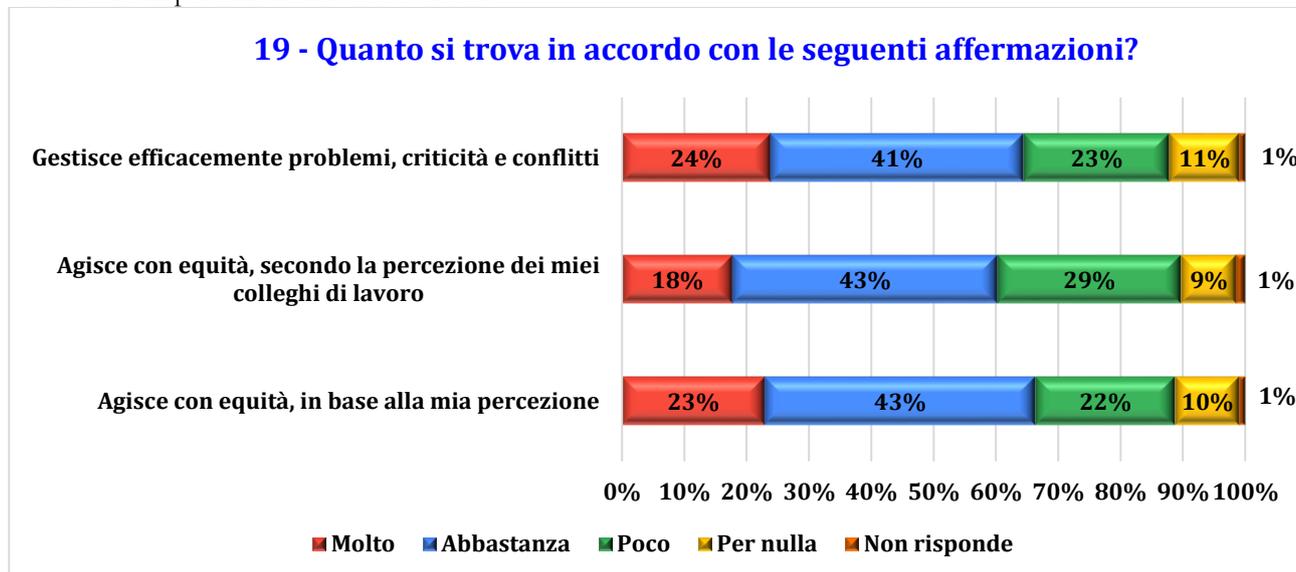
18 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?





Il mio capo e l'equità

Il capo gestisce le criticità nel 55% dei casi, agisce con equità secondo i colleghi nel 61% dei casi e agisce con equità secondo la mia percezione nel 66% dei casi.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il nuovo sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato adottato con la delibera della Giunta Comunale n. 467 del 14 dicembre 2020 ed andrà in vigore per l'anno 2021 e si pone le seguenti finalità:

- ✓ Migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ente;
- ✓ Assicurare la crescita delle competenze professionali;
- ✓ Raggiungere elevati standard di efficienza delle funzioni e dei servizi;
- ✓ Orientare la performance delle figure apicali e del restante personale al raggiungimento degli obiettivi strategici;
- ✓ Creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore, come momenti di crescita comune e per il miglioramento progressivo dell'organizzazione;
- ✓ Diffondere la cultura organizzativa fondata sulla logica della programmazione e del controllo costante degli obiettivi;
- ✓ Giungere alla massima trasparenza interna ed esterna del ciclo di gestione della performance;

Promuovere la diffusione di una logica di confronto/verifica continuativa sul raggiungimento degli obiettivi programmati

SEZIONE 6. SMART WORKING

Come detto in premessa, il 2020 è stato caratterizzato da un cambiamento radicale in ambito lavorativo. La prestazione lavorativa in modalità agile è diventata per gran parte dell'anno, a causa dell'emergenza sanitaria la modalità ordinaria di lavoro. Alla fine della fase emergenziale, questo cambiamento si è parzialmente consolidato anche negli anni 2021 e 2022 grazie ad un percorso di consolidamento della modalità lavorativa da remoto che permette di meglio conciliare le esigenze di vita-lavoro.

Come Comitato Unico di Garanzia, nell'ambito delle attività di monitoraggio, abbiamo focalizzato l'attenzione sullo Smart Working soprattutto per le opportunità che con esso vanno colte quali:

- ✓ la razionalizzazione nell'uso delle risorse,
- ✓ la responsabilizzazione e aumento dell'autonomia delle risorse umane delle risorse umane,
- ✓ la promozione dell'utilizzo delle tecnologie digitali più innovative,



- ✓ la integrazione delle persone a mobilità ridotta,
- ✓ il proseguimento in sicurezza nell'ottica dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività della PA, in contesti emergenziali.

Durante gli incontri del Comitato alla presenza del Segretario Generale, si è esortata la PA a mettere in atto tutte le misure al fine di organizzare al meglio il lavoro agile ritenendo che lo Smart Working debba essere necessariamente inteso come forma avanzata dell'organizzazione del lavoro, come strumento basato sullo scambio tra maggiore autonomia e flessibilità ai dipendenti e come maggiore responsabilizzazione dei risultati anche finalizzato al raggiungimento di un buon livello di bilanciamento tra vita e lavoro.

Si è rilevato, inoltre, che nel POLA si debbano puntualizzare i requisiti tecnologici necessari e quelli già in possesso di questa Amministrazione per lo svolgimento dello Smart Working, affinché lo stesso sia un concreto strumento di verifica del rapporto tra le esigenze tecnologiche ed informatiche dell'Amministrazione e quelle effettivamente realizzabili, tenendo conto dell'analisi organizzativa ed economica dell'Ente.



SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Nell'anno 2020, con Determinazione Dirigenziale del Dirigente del Settore Organizzazione, Risorse Umane e Sistemi informativi n. 380 del 28 Febbraio 2020, il Comitato Unico di Garanzia, è stato rinnovato nell'incarico per un ulteriore quadriennio e nella sua composizione risulta a tutt'oggi essere la seguente:

Presidente

GAGGIOLI ALESSIA Responsabile del Servizio Gestione del Personale

Membri Effettivi dell'Amministrazione:

- ✓ Inero Letizia
- ✓ Pianigiani Luisa

Membri Effettivi in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali

- ✓ Cassai Roberto in rappresentanza UIL F.P.L
- ✓ De Gregorio Gian Piero in rappresentanza UGL
- ✓ Pennatini Cristina in rappresentanza CISL FP
- ✓ Francesca Pettini in rappresentanza CGIL FP

Membri Supplenti in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale

- ✓ Bellucci Antonella
- ✓ Ciampi Francesca
- ✓ Papi Tommaso

Membri Supplenti in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali

- ✓ Dominici Giuseppe – in rappresentanza UGL
- ✓ Magnani Franca - in rappresentanza UIL F.P.L

A seguito delle dimissioni volontarie dall'impiego da parte della componente Maria Luigia D'annunzio, il comitato è oggi composto da 7 membri in attesa della designazione dell'ottavo componente.

Il CUG ha chiesto all'Amministrazione l'istituzione di un apposito capitolo di spesa nel Bilancio di Previsione 2022 e il consolidamento delle risorse anche negli anni successivi che ammontano ad Euro 500,00.

Nel 2022, l'Organismo si è riunito e i componenti del Comitato hanno partecipato ad alcune attività formative finalizzate ad accrescere la consapevolezza del loro ruolo e le loro competenze.

INIZIATIVE DI PARTICOLARE RILIEVO

A) GIORNATA DI FORMAZIONE - RELATORE: Consigliera Provinciale di Parità Avv. Laura Parlanti

È continuato il percorso di collaborazione con la Consigliera di Parità Provinciale che si è resa disponibile a momenti di incontro e di confronto su particolari tematiche mettendo a disposizione in talune occasioni, la propria competenza e professionalità per lo svolgimento di iniziative.

Di grande valore è risultata l'iniziativa che si è tenuta in data fine anno 2021 nella Consiglio del Palazzo Comunale, ove alla presenza della Consigliera di Parità provinciale sono state affrontate le seguenti tematiche:

- Genesi del codice delle pari opportunità;
- Definizione di discriminazione diretta e indiretta;



- Le molestie sessuali e i rimedi giudiziari e stragiudiziali attraverso le discriminazioni;
- Il ruolo della consigliera di parità;
- Pari opportunità e Pubblica Amministrazione (piani azioni positive e quote rosa);
- Il benessere organizzativo.

La giornata è stato un importante momento di collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia della Provincia di Grosseto e del Comune di Grosseto.

B) RACCOLTA BENI DI PRIMA NECESSITA' A FAVORE DEL POPOLO UCRAINO

Il Comitato ha promosso e organizzato un'importante iniziativa di raccolta beni a favore del popolo Ucraino riscendo a far partire, destinazione un campo profughi della Polonia, un carico con oltre 50 scatoloni contenenti generi alimentari, abbigliamento pesante e farmaci. L'imponente raccolta, si è resa possibile grazie alla generosità del personale comunale che, in maniera spontanea, ha contribuito a questa concreta manifestazione di solidarietà.

Nel 2022, il Comitato ha allacciato uno stretto rapporto di collaborazione e condivisione di attività e /o iniziative a tutela dei lavoratori con l'Amministrazione. Il Segretario Generale ha partecipato in diverse occasioni alle sedute del Comitato Unico di Garanzia come facilitatore di iniziative che sono state possibili grazie all'unione di intenti tra Comune, CUG, Consigliera di parità provinciale.

Il sito web del Comune di Grosseto ha una sezione dedicata che viene costantemente aggiornata con le iniziative e le attività del CUG. E' attiva la casella di posta elettronica dedicata, raggiungibile tramite l'indirizzo: cug@comune.grosseto.it nella quale non sono pervenute formali comunicazioni o segnalazioni.

B. ATTIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia ha svolto nel corso dell'anno un costante monitoraggio degli Obiettivi e Azioni previste dal Piano delle azioni positive anche attraverso iniziative svolte in autonomia dai propri componenti.

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 abbracciando un lasso temporale triennale, sarà oggetto di aggiornamento per gli anni 2023-2025 rispetto agli obiettivi generali e alle iniziative in esso indicate, pertanto nelle attività di monitoraggio si sono concentrate sulla prima annualità.

Il Comitato Unico di Garanzia ha svolto un costante monitoraggio degli Obiettivi e Azioni previste dal Piano anche attraverso iniziative svolte in autonomia dai propri componenti. Il presente riepilogo di monitoraggio è stato condiviso dal CUG nella seduta del 06 Dicembre 2022.

Preme rappresentare che i risultati raggiunti già nel primo anno sono soddisfacenti e denotano l'impegno profuso dell'intera struttura comunale, ognuno per le proprie competenze, nel mettere in atto azioni, interventi o iniziative ricadenti nei vari obiettivi e azioni riportate nel PAP.

In particolare, Piano prevede i seguenti Obiettivi:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che



possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà rafforzato dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e della Consigliera di Parità Avv. Parlanti Laura, al fine di condividerne le procedure, la formazione e le buone prassi.

Per la realizzazione di tali obiettivi sono state individuate le seguenti iniziative trasversali:

- Iniziativa n. 1 - Nuovi modelli di lavoro
- Iniziativa n. 2 - Azioni di sostegno
- Iniziativa n. 3 - Supporto al CUG in collaborazione con la Consigliera di Parità
- Iniziativa n.4 - Azioni di sviluppo organizzativo

Vediamo adesso nel dettaglio come sono stati attuati i tre obiettivi in cui si articola il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 andando ad analizzare le varie iniziative.

Iniziativa n. 1 - Nuovi modelli di lavoro

Obiettivi raggiunti:

- o Il Comune di Grosseto ha messo in atto tutte le azioni previste dal presente piano per agevolare la conciliazione tra lavoro e vita personale compatibilmente con le risorse economiche, tecnologiche ed umane disponibili anche con particolare riguardo alle difficoltà riscontrate a causa del periodo emergenziale che perdura da marzo 2020.

Durante l'anno, sono state concessi a tutti i colleghi/e che lo hanno chiesto, il tempo part time orizzontale o verticale. In particolare, cinque colleghi hanno trasformato il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, nel rispetto della normativa contrattuale che prevede un contingente pari al 25% della categoria professionale di appartenenza e altrettanti colleghi hanno trasformato il proprio rapporto di lavoro da part time a tempo pieno, in precedenza richiesto per motivi familiari o dovuti ad altra attività lavorativa.
Sempre nell'ottica di conciliare la vita familiare con gli impegni lavorativi, sono stati concessi congedi straordinari retribuiti ai sensi 42, comma 5, del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. (a circa sei dipendenti) al fine di consentire l'assistenza a conviventi disabili in situazione di gravità. Circa una decina di dipendenti hanno ottenuto l'aspettativa non retribuita per motivi personali e familiari.
- o L'esperienza del lavoro agile avviata all'inizio del periodo emergenziale tale divenirne modalità ordinaria di lavoro, seppur in maniera meno incisiva, è proseguita anche con la ripresa delle attività lavorative in presenza. L'Amministrazione comunale, con delibera G.C 352 del 26/10/2020, nel rispetto dei tempi, si è dotata del POLA (Piano Operativo Lavoro Agile) definendo nell'ambito delle linee tracciate del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, i criteri cui attenersi nell'assegnazione del personale alla modalità di lavoro agile



superando il modello di gestione basato sulla microprogrammazione.

- Sono stati programmati percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove *digital ability* trasversali all'interno dell'organizzazione, facilitando e migliorando la collaborazione tra gli uffici e cercando di sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. L'Amministrazione prosegue dove possibile nel percorso intrapreso di utilizzo di piattaforme e-learning che consentono alla totalità del personale dipendente di gestire la partecipazione alle attività formative conciliando i tempi di lavoro con le necessità familiari e garantendo comunque un elevato standard qualitativo. L'Amministrazione ha reso accessibili alla totalità del personale le piattaforme formative FORMAZIONEPA, TRIO, la piattaforma dedicata per i corsi sulla sicurezza e i corsi organizzati dalla SFEL. Sono state fatte apposite comunicazioni a tutto il personale per superare il digital divide.
- È stato avviato un percorso di potenziamento delle piattaforme tecnologiche sia per i servizi resi al cittadino che per consentire la possibilità di collegamento da remoto del personale impegnato in attività di lavoro agile migliorando la produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).
- L'Amministrazione, sempre al fine di superare il *digital divide* si è dotata di una piattaforma "Elixform" di Anthesi in grado di gestire qualsiasi tipo di istanza debba essere rivolta al Comune sia da parte di cittadini che da parte dei dipendenti. La piattaforma soddisfa quindi esigenze trasversali a tutti i Settori/Servizi dell'Ente consentendo un'autenticazione forte attraverso SPID e CNS, interagendo con il protocollo dell'Ente. La gestione informatizzata di tali procedure ha facilitato gli utenti, limitato gli spostamenti e gli accessi agli uffici e contemporaneamente dematerializza e archivia digitalmente la documentazione nel pieno rispetto della vigente normativa.

Nel 2022 e 2023 sarà necessario proseguire nelle attività finalizzate a rafforzare la comunità dei facilitatori digitali per diminuire il divario di competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici.

Iniziativa n. 2 -Azioni di sostegno

Obiettivi raggiunti:

- Nel corso del 2022 si sono presentate diverse situazioni per le quali si è reso necessario un sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, maternità e aspettative). In diverse occasioni è stata data disponibilità all'ascolto e sostegno anche psicologico da parte del Servizio Gestione del Personale ai colleghi, accompagnandoli nella fase di rientro lavorativo cercando di conciliare in accordo con il Dirigente di riferimento, l'esigenza di salute con la prestazione lavorativa. In questi percorsi, è stato necessario un analogo supporto da parte del Medico Competente che ha provveduto alla visita necessaria per il rientro a lavoro e alla valutazione di eventuali prescrizioni o limitazioni quali facilitatori della ripresa lavorativa.
- L'informazione, la formazione e la sensibilizzazione sul tema del mobbing hanno contribuito ad accrescere consapevolezza nel riconoscimento di segnali di stress, favorendo forme di comunicazione efficaci e aiutando la gestione dei conflitti. Nel corso del 2021, si sono verificate situazioni di disagio di colleghi in burn out e grazie ad



un lavoro in sinergia tra il Segretario Generale e il Dirigente di riferimento, si è lavorato per una ricollocazione in altro ambiente lavorativo.

Nell'anno 2022 attraverso il programma formativo Valore PA finanziato da INPS, almeno cinque persone hanno seguito un percorso di formazione della durata di 40 ore sul tema della gestione del conflitto in ambito lavorativo.

- Le azioni di sviluppo e promozione di un welfare aziendale hanno coinvolto il servizio gestione economica e previdenziale del personale che sta procedendo a informare tutti i dipendenti, neoassunti e non, sulle caratteristiche e sulle modalità di funzionamento e di accesso al fondo pensione PERSEO, fondo pensione complementare dei lavoratori della pubblica amministrazione, previsto ai sensi degli art. 72 e 73 del CCNL funzioni locali del 21/05/2018.
- Nel mese di Maggio l'Amministrazione comunale ha adottato il Regolamento del Garante per la disabilità, che sarà presto nominato dal sindaco allo scopo di rimuovere tutti gli ostacoli sociali e culturali, al fine di dare pari dignità e opportunità alle persone con disabilità, favorendo le politiche di integrazione sociale e il miglioramento dell'autonomia personale. Nel mese di novembre è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente l'avviso sul "disability manager" a cura del servizio "Sociale e Sport".
- Nel corso dell'anno non si sono rese necessarie particolari azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura nei confronti dei figli in quanto il personale risulta adeguatamente informato sulle possibilità di esercitare questo diritto anche grazie alle informative e circolari che di volta in volta vengono messe a disposizione dagli uffici competenti.

Nel corso dell'anno 2022 sarà necessario essere più incisivi rispetto a questi obiettivi:

- a) Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni;
 - b) Verifica di eventuali ulteriori fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti, con particolare attenzione al personale anche proveniente da servizi educativi dovendo reinserire personale all'interno di nuovi processi lavorativi.
 - c) Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Tale tematica è stata più volte affrontata con la Consigliera Provinciale di parità Avv. Parlanti che si è dichiarata disponibile
- a) Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere.

Iniziativa n. 3 - Supporto al CUG in collaborazione con la Consigliera di Parità

Obiettivi raggiunti:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne (es. part-time, telelavoro) e previsione di azioni di formazione e sensibilizzazione. (congedo straordinari, part time, aspettative retribuita e aspettativa non retribuita).
- Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019. Redatta apposita relazione inviata al Sindaco e al Dipartimento della Funzione Pubblica.



- Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche, anche attraverso convegni aperti ai dipendenti, anche utilizzando gli strumenti telematici.

Obiettivo non raggiunto ma su cui stiamo lavorando grazie anche al fattivo contributo della Consigliera Provinciale di Parità Avv. Parlanti Laura, è quello afferente a:

- Azioni per l'applicazione del Protocollo d'Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere stipulato in data 21/5/2020 tra il Ministero delle pari opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia.

Iniziativa n.4 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivi raggiunti:

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza, realizzato con la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e la relativa divulgazione dei risultati ottenuti tra i dipendenti, i dirigenti e le posizioni organizzative. I dati raccolti, hanno consentito attraverso la loro analisi, di individuare eventuali criticità e margini di miglioramento di cui tenere conto nella progettazione di un ambiente di lavoro attento al benessere delle persone.
- Utilizzare le nuove funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, anche per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.
- Avvio di una fase di studio dei carichi di lavoro e della qualità del lavoro partendo da un'analisi delle competenze al fine di potenziare l'efficienza dei servizi resi sia all'interno che all'esterno della struttura organizzativa riducendo il divario tra comune e cittadini e tra colleghi. Studio realizzato attraverso avvalendosi di professionalità esterne all'ente è in prossima presentazione alle OOSS, RSU e CUG.
- Il Servizio Gestione del Personale, ha acquisito in via breve disponibilità da parte di alcuni colleghi del Servizio Finanziario per avviare un percorso di implementazione della formazione interna destinato al personale neo assunto o reinserito in diverso ambiente lavorativo al fine di fornire strumenti utili al corretto utilizzo degli applicativi che si interfacciano con la ragioneria per i pagamenti, riscossioni, gestioni buoni e liquidazioni.

Alla luce dell'attività di monitoraggio svolta per l'anno 2021 si ritiene che l'Ente abbia attivato tutte le iniziative previste e programmate per il primo anno. Si auspica per il 2022-2023 un impegno fattivo nell'avvio di buone pratiche anche finalizzate allo sviluppo di un welfare aziendale.

POTERI PROPOSITIVI:

Il Comitato Unico di Garanzia ha avviato un percorso di collaborazione anche con il CUG della Provincia di Grosseto nell'obiettivo di poter dar vita ad una rete dei CUG all'interno dei comuni della provincia così da diffondere le conoscenze e le esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre Amministrazioni o Enti e nel contempo coinvolgere il personale in un percorso di crescita e consapevolezza.

POTERI CONSULTIVI

Il Comitato, pur condividendo l'attività svolta dall'Amministrazione comunale nelle nei vari percorsi di riorganizzazione della macchina comunale, sinora indicativi di un miglioramento del benessere dei lavoratori auspica il consolidamento della propria partecipazione nella fase di costruzione delle scelte che riguardano



L'organizzazione del lavoro, le misure a sostegno dei lavoratori, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

POTERI DI VERIFICA

Il CUG ha effettuato un'attività di verifica dello stato di attuazione del Piano Triennale di azioni positive riscontrando elementi di coerenza tra quanto operato nel corso dell'anno e quanto programmato nel piano.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Auspichiamo che il Comitato, nel proseguo delle attività, possa sempre più affermare il ruolo chiaramente disegnato dalla normativa di riferimento, così che possa essere fattivamente presente in ogni occasione in cui si presenti l'opportunità di un confronto e di una condivisione costruttiva sui percorsi finalizzati al benessere dei lavoratori.

Nel rispetto di quanto stabilito dalla Direttiva PCM 04/03/2001, è necessario rafforzare il ruolo consultivo del Comitato ogni qualvolta all'interno dell'Amministrazione, saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, Part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera).

È intenzione di questo Organismo, prima del termine dell'incarico, potenziare le iniziative e le attività a favore dei lavoratori dell'Amministrazione a partire dal Welfare aziendale ritenendolo un obiettivo fondamentale ed estremamente importante all'interno dell'Amministrazione.

Nella convinzione e nella consapevolezza che si possano fare grandi passi avanti, si auspica un rafforzamento della struttura a supporto, valutando la possibilità di utilizzare personale dell'amministrazione in attività di segreteria oltreché sulla possibilità consolidare un budget di spesa a disposizione in grado di consentire di finanziare iniziative o attività.

Sono indubbiamente piccoli risultati ma che potranno contribuire ad accrescere le forze per realizzare un grande progetto.

27 Marzo 2023

Il Comitato Unico di Garanzia del
Comune di Grosseto

Il Presidente

Alessia Gaggioli

I componenti

Insero Letizia

Pianigiani Luisa

Cassai Roberto

De Gregorio Gian Piero

Pennatini Cristina

Pettini Francesca

(documento firmato in originale)