



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 SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

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	
Premessa		3
Riferimento normativo		5
PARTE 1 - ANALISI DEI DATI		7
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE		7
Tabella 1.1. - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento		7
Per quanto riguarda il tipo di presenza, notiamo che il part time è un istituto contrattuale richiesto maggiormente dalle donne: si tratta del 7,4% di personale femminile contro il 2,5% di quello maschile.		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		8
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		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		9
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		10
Tabella 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età		11
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ		11
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE		13
SEZIONE 5. PERFORMANCE		14
SEZIONE 6. SMART WORKING		16
SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA		17
A. OPERATIVITÀ		17
B. ATTIVITÀ		18
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE		18



Premessa

È sempre utile ricordare che:

La Legge 4 novembre 2010, n. 183 (il cd. Collegato lavoro), apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire "al proprio interno, il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" **che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo**, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni (art. 57, comma 1).

L'articolo 21 comma 4 della Legge 183/2010 ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Con tale direttiva nazionale l'ordinamento italiano, ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

La direttiva ricorda che in particolare la dirigenza pubblica, è chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

È accertato che:

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è stato considerato elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici e che un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta un elemento fondamentale per garantire produttività e affezione al lavoro.

Diversamente

Un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing, si associa quasi inevitabilmente alla riduzione ed al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche sia sulla loro efficienza.

Lo spirito della normativa è la costituzione di un organismo che assume - unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni avevano attribuito in passato ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione.

In effetti, è proprio in continuità con gli organismi preesistenti che il CUG dovrebbe perseguire gli obiettivi indicati dalla Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Nello specifico, il CUG, ha il compito di promuovere e diffondere la piena attuazione degli interventi previsti delle disposizioni normative, sviluppare politiche, pratiche lavorative e culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso linee d'azione per:

- ✓ attuare pari opportunità e rimuovere le discriminazioni dirette e indirette esistenti, garantendo al personale tutela, rispetto della dignità individuale, assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale;



- ✓ pianificare interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di mobbing, la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura del rispetto.

Il CUG, ha l'obbligo di redigere ogni anno una Relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

La Relazione deve tenere conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'Amministrazione e dal datore di lavoro (D. Lgs. 81/2009) e dalla Relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le pari opportunità recante "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche".

La Relazione deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ente di appartenenza. Tal documento, dovrà essere inviato entro il 30 Marzo di ciascun anno al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità.

Ogni dipendente può rivolgersi al CUG per avere chiarimenti e per fare segnalazioni di cui il CUG tiene conto nel proporre e verificare azioni propositive, migliorative o di verifica, ma **il CUG non deve essere inteso come un luogo di raccolta di istanze e problematiche di natura personale o individuale.**

Tra i compiti del CUG, assume fondamentale importanza

1. l'attività di pianificazione attraverso i Piani Triennali di Azioni Positive propedeutica alla programmazione annuale da realizzare al fine di procedere alla verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati.
2. la promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità.
3. la diffusione delle conoscenze e delle esperienze, nonché altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
4. l'attivazione di azioni per favorire condizioni di benessere lavorativo anche in collaborazione con l' RSPP;
5. proponendo azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche e fenomeni di mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza;
6. proponendo infine interventi di formazione del personale nell'ambito dell'offerta formativa del Comune di Grosseto.

Il CUG ha anche compiti consultivi formulando pareri su:

1. progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
2. piani di formazione del personale;
3. orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
4. criteri di valutazione del personale;
5. contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

E compiti di verifica su:

1. risultati delle azioni positive, dei progetti e degli interventi di conciliazione in materia di pari opportunità;
2. esiti delle azioni relative alla promozione del benessere organizzativo e della prevenzione del disagio lavorativo;
3. esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;
4. assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle



condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

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”;

Nel corso del 2020, l’emergenza sanitaria ha spinto le pubbliche amministrazioni, nell’esercizio dei poteri datoriali, ad applicare la direttiva n. 1/2020 della Funzione Pubblica “...privilegiando modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo tra i destinatari delle misure i lavoratori portatori di patologie che le rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell’eventuale contrazione dei servizi dell’asilo nido e delle scuole dell’infanzia”.

A questa direttiva si sono susseguiti altri interventi della Funzione Pubblica tra cui la Circolare n. 1 del 04/03/2020 “Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa” e la direttiva n. 2 del 12/03/2020 “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” entrambe riportanti indicazioni sul ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. La 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” ha esplicitato le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nella fase due ai sensi del Decreto-Legge “Cura Italia”.

Il perdurare della situazione emergenziale, ha necessariamente protratto l’esigenza di proseguire la prestazione lavorativa in modalità agile al fine di tutelare la salute pubblica, dei dipendenti e limitarne i rischi di contagio.

Finalità

La presente relazione ha un duplice obiettivo:

- fornire uno spaccato sulla situazione del personale del Comune di Grosseto analizzando i dati forniti dall’Amministrazione;
- 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.

Il compito del CUG è quindi quello di ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza quali:

- principi di parità e pari opportunità,
- benessere organizzativo,
- contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali, psicologiche sul luogo di lavoro.



PARTE 1 - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Presentiamo una sintesi sulla composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale Comune di Grosseto, aggiornato al 31 dicembre 2020. L'Amministrazione comunale di Grosseto è composta da 456 unità, di cui 6 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: a fronte di un'età media piuttosto elevata di 52 anni, si riscontra che solo 58 persone, ovvero il 13% del totale, hanno meno di 40 anni, mentre la maggioranza del personale ha una età compresa tra i 40 e i 60 anni con un'incidenza percentuale pari all' 87%.

Va, tuttavia, rilevato che nel corso del 2020 questi dati risultano in miglioramento per effetto delle nuove assunzioni avvenute a fine anno: l'età media è scesa di un anno (da 53 a 52 anni) e i dipendenti sotto i 40 anni registrano un balzo in avanti passando dal 9% al 13% dell'anno appena concluso.

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

Genere Classi età	UOMINI						DONNE					
	≤30	31-40	41-50	51-60	> di 60	Totale	≤30	31-40	41-50	51-60	> di 60	Totale
Inquadramento												
A	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	9	5	14	0	1	0	15	7	23
BS	3	5	8	24	7	47	1	5	13	28	17	64
C	5	10	32	34	12	93	6	17	35	49	10	117
D	0	1	7	14	6	28	0	4	15	16	7	42
DS	0	0	1	2	6	9	0	0	0	9	2	11
Dirigente	0	0	3	2	0	5	0	0	0	1	0	1
Segretario	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale	8	16	52	85	37	198	7	27	63	118	43	258
% sul personale complessivo	4,0	8,1	26,3	42,9	18,7	100,0	2,7	10,5	24,4	45,7	16,7	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 7,4% di personale femminile contro il 2,5% di quello maschile.

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	8	15	52	81	37	193	97,5	7	25	54	111	42	239	92,6
Part Time > 50%	0	0	0	1	0	1	0,5	0	2	8	7	1	18	7,0
Part Time < 50%	0	1	0	3	0	4	2,0			1			1	0,4
Totale	8	16	52	85	37	198	100,0	7	27	63	118	43	258	100,0
Totale %	4,0	8,1	26,3	42,9	18,7	100,0		2,7	10,5	24,4	45,7	16,7	100,0	



Analizzando le remunerazioni dei profili non dirigenziali con responsabilità, si nota che il 50,1% della remunerazione è appannaggio delle donne, seppur di poco.

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

Genere	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Tipo Posizione di responsabilità						
Indennità di posizione	165.434	97,3%	163.967	95,9%	329.401	96,6%
Indennità art. 70-quinquies c. 2	2.265	1,3%	3.475	2,0%	5.740	1,7%
Indennità art. 70-quinquies c.1	2.265	1,3%	3.475	2,0%	5.740	1,7%
Totale personale Posizione di responsabilità	169.964	100,0%	170.917	100,0%	340.881	100,0%
% sul personale complessivo	49,9%		50,1%		100,0%	

Per quanto riguarda l'esperienza lavorativa, si nota come la permanenza oltre 10 anni nel profilo o livello sia un fenomeno più accentuato tra gli uomini. Questo si spiega con la presenza massiccia di figure femminili tra le posizioni organizzative bilanciata dalla presenza di un solo dirigente donna tra le sei figure di vertice.

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	8	6	13	3	0	30	15,7%	6	11	19	9	0	45
Tra 3 e 5 anni	0	4	4	3	0	11	5,8%	0	2	7	0	0	9	9,9%
Tra 5 e 10 anni	0	6	10	3	2	21	11,0%	0	9	7	6	1	23	9,9%
Superiore a 10 anni	0	0	20	74	35	129	67,5%	0	3	29	102	42	176	56,9%
Totale	8	16	47	83	37	191	100,0%	6	25	62	117	43	253	100,0%
Totale %	0,0%	8,9%	22,8%	40,1%	28,2%	100,0%		0,4%	7,9%	25,3%	41,5%	24,9%	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		Divario economico per livello	
	Inquadramento	Retribuzione netta media	Inquadramento	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigenti		50.757,24		44.719,08	6.038,16	11,9%
Categoria D		23.935,23		22.531,47	1.403,76	5,9%
Categoria C		19.279,89		18.266,41	1.013,49	5,3%
Categoria B3		17.706,47		17.170,43	536,04	3,0%
Categoria B		17.144,37		16.423,79	720,58	4,2%
Categoria A		15.900,93		0,00	15.900,93	100,0%
Totale personale		144.724,13		119.111,17	25.612,96	17,7%
% sul personale complessivo		54,9%		45,1%		



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%	1	100%	7	100%
Totale personale dirigenziale	6		1		7	
% sul personale complessivo	85,71%		14,29%		100%	

Il personale non dirigenziale possiede nel 55,4% 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	45	23,6%	38	15,0%	83	18,7%
Diploma di scuola superiore	108	56,5%	138	54,5%	246	55,4%
Laurea	25	13,1%	54	21,3%	79	17,8%
Laurea Breve		0,0%	3	1,2%	3	0,7%
Specializzazione post laurea		0,0%	1	0,4%	1	0,2%
NC	13	6,8%	19	7,5%	32	7,2%
Totale personale non dirigenziale	191	100,0%	253	100,0%	444	100,0%
% sul personale complessivo	43,0%		57,0%		100,0%	

Nell'anno 2020 sono state espletate tre procedure concorsuale per l'assunzione di 10 Collaboratori Amministrativi, 20 Istruttori Amministrativi e 6 Collaboratori Tecnici. 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

Sesso	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Tipo di Commissione							
Collaboratore	2		1		3		U
Istruttore Amministrativo	2	40,0%	2	66,7%	4	50,0%	U
Collaboratore Tecnico	2	40,0%	1	33,3%	3	37,5%	U
Totale personale	6	120,0%	4	133,3%	10	125,0%	
% sul personale complessivo	60,0%		40,0%		100,0%		

**SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2020 sono 24 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time, con una prevalenza di donne con una età media di 50 anni. Nel corso del 2020 si assiste al ricorso al lavoro agile, tanto che nel complesso 326 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	0	1	0	4	0	5	3,8%	0	2	9	7	1	19	8,5%
Personale che fruisce di orari flessibili				2		2	1,5%			1	1		2	0,9%
Personale che fruisce del lavoro agile	1	8	26	57	31	123	94,6%	0	16	48	99	40	203	90,6%
Totale personale con misure conciliazione	1	9	26	63	31	130	100,0%	0	18	58	107	41	224	100,0%
Totale %	0,8%	6,9%	20,0%	48,5%	23,8%	100,0%		0,0%	8,0%	25,9%	47,8%	18,3%	100,0%	

Per quanto riguarda i permessi si nota anche in questo caso una predominanza femminile, ma si nota anche l'utilizzo di strumenti come il congedo parentale in caso di emergenza da Covid19 da parte dei padri, seppur in misura residuale.

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	516	28,2%	1313	71,8%	1829	100,0%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	485	46,5%	558	53,5%	1043	100,0%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	126	28,2%	322	71,8%	448	100,0%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,0%	82	100,0%	82	100,0%
Numero permessi giornalieri per congedi COVID19 fruiti	37	6,6%	521	93,4%	558	100,0%
Numero permessi orari per congedi COVID19 fruiti	0	0,0%	17	100,0%	17	100,0%
Totale Personale con permessi	28		68		96	
% sul personale complessivo	29,2%		70,8%		100,0%	



La fruizione della formazione ha riguardato 20 dipendenti relativamente alla formazione obbligatoria (sicurezza) e 347 per quanto riguarda l'aggiornamento professionale sulla trasparenza, corruzione e privacy con una media di almeno 3 corsi svolti da ciascun dipendente. Va ricordato che nel corso del 2020 sono state utilizzate modalità webinar o e-learning per la somministrazione dei corsi di aggiornamento professionale, stante l'emergenza sanitaria in atto e sono state utilizzate anche per il potenziamento delle competenze specifiche ma anche trasversali, le piattaforme formative messe a disposizione della totalità dei dipendenti.

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)	0	8	20	40	0	68	4,5%	0	0	20	52	0	72	6,9%
Aggiornamento professionale	0	112	308	756	280	1456	95,5%	0	84	231	469	189	973	93,1%
Totale ore	0	120	328	796	280	1524	100,0%	0	84	251	521	189	1045	100,0%
Totale ore %	0,0%	7,9%	21,5%	52,2%	18,4%	100,0%		0,0%	8,0%	24,0%	49,9%	18,1%	100,0%	

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Con la delibera della giunta comunale n. 25 del 29 Gennaio 2021 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 tenendo conto anche delle osservazioni fornite dalla Consigliera Provinciale di parità, Avv. Laura Parlanti.

Tra gli obiettivi annuali del Piano delle Azioni Positive 2020-2022 le principali direttrici di intervento sono:

- Formazione;
- Salute Benessere e Conciliazione dei tempi;
- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Nell'obiettivo "a) Formazione" era stata inserita la programmazione di attività formative rivolte a tutti i dipendenti nell'arco del triennio 2020-2022 al fine di sviluppare una crescita professionale. Nel corso del 2020 è stata potenziata la formazione in *e-learning* di tutto il personale sulle aree tematiche obbligatorie come la Trasparenza, la Corruzione e la Privacy tramite una piattaforma on line denominata "*formazionepa.online*".

Su questa piattaforma sono state attivate corsi di formazione professionale trasversale e specifica, soprattutto nel periodo di *lockdown*, su tutte le tematiche istituzionali del Comune di Grosseto, consentendo alla totalità del personale dipendente di conciliare i tempi di lavoro con le necessità familiari e garantendo comunque un elevato standard qualitativo.

Sempre nel 2020, nel rispetto della normativa emergenziale sul Covid-1, anche la formazione obbligatoria specifica, di base e per preposti sulla normativa sulla Sicurezza ai sensi del D.Lgs. n. 81/2208 è stata erogata tramite webinar e piattaforme in *e-learning*.



A queste linee formative, si è affiancata la formazione del personale tramite il progetto “TRIO - Il sistema di *web learning* della Regione Toscana” che ha rinnovato il proprio catalogo di corsi su tutte le aree tematiche specifiche del comune e inserendo nuovi corsi incentrati sulle tematiche di pertinenza del CUG. Questi ultimi sono stati seguiti dai componenti del CUG del Comune di Grosseto per acquisire nuove e robuste competenze in materia. Inoltre, il CUG ha predisposto il questionario sul benessere organizzativo dell’Ente in modo da somministrarlo nei primi mesi del 2021.

Tra le azioni indicate nel piano 2020-2022, il CUG ha svolto le seguenti attività:

- ✓ rilevazione delle necessità di formazione dei singoli servizi;
- ✓ predisposizione ed attuazione del Piano della Formazione tenendo conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti.
- ✓ formazione Dirigenti, Posizioni Organizzative, Alta Professionalità, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;
- ✓ formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale, in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
- ✓ formazione e aggiornamento del personale, in merito ai temi della recente normativa europea sulla Privacy;
- ✓ creazione di un apposito budget e istituzione di un capitolo di spesa dedicato alle attività e alla formazione del CUG nel bilancio comunale 2020;
- ✓ realizzazione di studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione del benessere organizzativo, con la predisposizione di riunioni di settore da vagliare successivamente in sede di Conferenza tra il CUG e l’Amministrazione;
- ✓ realizzazione di un percorso di formazione specifica sul tema del contrasto alla discriminazione di genere sul luogo di lavoro in collaborazione con l’Ufficio della Consigliera di Parità Avv. Laura Parlanti.

Nell’“Obiettivo b) Salute Benessere e Conciliazione dei tempi” rientrava l’applicazione della direttiva n. 3/2017 sul lavoro agile e l’applicazione in via sperimentale entro giugno 2020 dello *smart working* secondo il regolamento approvato con delibera della giunta comunale n. 505 del 23 dicembre 2019. Obiettivo pienamente raggiunto nei mesi di marzo e aprile 2020 in occasione del *lockdown* nazionale quando gran parte dei dipendenti comunali hanno potuto lavorare da remoto senza raggiungere la sede di lavoro. Lo *smart working* è proseguito secondo le direttive della funzione pubblica per tutto il 2020 e proseguirà anche nel 2021 nel rispetto della normativa nazionale di riferimento.

Tra le azioni effettivamente realizzate troviamo:

- ✓ costante aggiornamento, sulla Intranet comunale, dei vari tipi di permesso e di congedo anche in riferimento alla normativa Covid-19;
- ✓ predisposizione di regole per lo *smart working* e mappatura dei processi/attività/operazioni da rendere durante il lavoro agile;
- ✓ sperimentazione dello *smart working* entro il 30 giugno 2021 ampiamente superata;
- ✓ predisposizione di un sondaggio sul benessere organizzativo interno all’Ente utile anche al fine di raccogliere elementi per l’elaborazione di ulteriori azioni positive.

Nell’“Obiettivo c) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica” le azioni svolte dal CUG sono le seguenti:

- ✓ monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all’interno dell’Ente, a cura del CUG;
- ✓ predisposizione e diffusione a tutti i dipendenti di un questionario quale strumento utile ad individuare autonomamente probabili condizioni di rischio mobbing;
- ✓ nomina del CUG nella sua nuova composizione a seguito di indizione di procedura comparativa, ratificato con Determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane e Sistemi Informativi n. 380 del 28 Febbraio 2020;



- ✓ adozione del Nuovo Regolamento di funzionamento del CUG, approvato con il verbale di seduta del 26 Aprile 2020.

Rimane un auspicio di questo comitato l'adozione di un bilancio di genere da parte dell'Amministrazione comunale di Grosseto.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dal vigente Documento di Valutazione Rischi del Comune di Grosseto, risulta che la valutazione dei rischi psicosociali è stata 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 2020 situazioni di mobbing.

Il Comune di Grosseto, ha recentemente rinnovato la composizione del CUG a seguito di nuova procedura il cui esito è stato ratificato con Determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane e Sistemi Informativi n. 380 del 28 Febbraio 2020.

Il rinnovato Comitato, 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 rispettivamente:

- 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 2019-2022”,
- G.C 25/2020 “Piano delle azioni positive triennio 2020-2023”.

Nell'anno 2020, 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. 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.

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.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel corso del 2020 il Comitato Unico di Garanzia ha redatto e condiviso con l'Amministrazione comunale l'idea di somministrare a tutto il personale un questionario in grado di rilevare il "clima organizzativo" presente nei vari settori dell'Ente.

Il questionario predisposto ha preso come base l'indagine del benessere organizzativo stilato dall'ANAC e lo ha ampliato inserendo quesiti specifici come quello sulla percezione dello *Smart Working*.

Per mantenere l'anonimato ed agevolare la compilazione di tutti i colleghi dislocati su più sedi comunali, è stato scelto uno strumento snello e semplice ovvero la somministrazione è avvenuta tramite i "Moduli Google" inviando un link a tutto il personale attraverso la posta elettronica.

La rilevazione è avvenuta nel mese di gennaio 2021 e ha ottenuto un tasso di risposta del 48%.

Alcuni dati meritano certamente una riflessione anche alla luce dei momenti di ascolto che i componenti del CUG hanno realizzato con i singoli dipendenti.

Se da un lato i dipendenti dichiarano di assentarsi per motivi diversi dalle ferie nel 26% dei casi, quando sono interrogati sullo stato di salute i risultati sono variegati.

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

Giorni	n. Risposte
2-3 giorni	57
Mai	119
Oltre 1 settimana	23
Oltre 2 settimane	15
Totale complessivo	214



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

Giudizio	Mal di stomaco, gastrite	Mal di testa e difficoltà di concentrazione	Nervosismo, irrequietezza, ansia	Senso di eccessivo affaticamento	Asma difficoltà respiratorie	Dolori muscolari e articolari	Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	Senso di depressione
A volte	81	45	69	64	17	50	50	44
Mai	55	96	41	46	160	69	70	106
Raramente	52	54	56	63	29	53	53	45
Spesso	26	19	48	41	8	42	41	19
Totale complessivo	214	214	214	214	214	214	214	214

Si registra un 22% di dipendenti che spesso presenta nervosismo, irrequietezza e ansia e un altro 20% presenta dolori muscolari e articolari. A questi si aggiungono un 32% che presenta a volte nervosismo, irrequietezza e ansia e un altro 30% presenta senso di eccessivo affaticamento.

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

n. risposte

i rapporti con i superiori	5
I rapporti tra colleghi	2
I rapporti tra le diverse Unità Organizzative (Settori/servizi)	18
I sistemi di valutazione del personale	18
I supporti informatici e tecnologici	35
Il sistema di distribuzione degli incentivi	9
La chiarezza degli obiettivi e dei compiti	6
La circolazione e la chiarezza delle informazioni	8
La confortevolezza dell'ambiente di lavoro	16
La flessibilità dell'orario di lavoro	2
La formazione e l'aggiornamento del personale	14
La sicurezza dell'ambiente di lavoro	9
La struttura organizzativa o i processi di lavoro	10
La valorizzazione del personale	31
L'assegnazione delle risorse (umane, economiche)	31
Totale complessivo	214

Se chiediamo poi ai dipendenti comunali cosa è necessario migliorare nell'amministrazione il 16,4% dichiara che i supporti informatici e tecnologici siano una priorità, seguono a pari merito, il 14,5%, la valorizzazione del personale e l'assegnazione di risorse umane e economiche.

Questi spunti sono sicuramente da cogliere, soprattutto, alla luce del ricorso in modo massiccio allo *smart working* con la conseguente attivazione delle procedure informatiche "VPN" e "Accesso remoto". Dimostrazione del fatto che nella pubblica amministrazione la strada per l'informatizzazione dei processi è ancora tutta in salita.



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. Questo cambiamento sarà destinato a consolidarsi anche dopo la fase emergenziale da COVID 19 ma necessità indubbiamente di uno sforzo comune l'opportunità lavorativa dello *Smart Working* e quindi la possibilità di meglio conciliare le esigenze di vita-lavoro sia strettamente legata ad una PA efficiente e altrettanto Smart.

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.

Si è esortata la PA a mettere in atto tutte le misure al fine di organizzare al meglio il lavoro agile. Si è focalizzata, inoltre, l'attenzione sull'inserimento nel POLA di una esaustiva e realistica trattazione per lo svolgimento dello *Smart Working* nella PA. In particolare, si è osservato 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, 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 debba 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 che risulta a tutt'oggi essere la seguente:

Presidente

GAGGIOLI ALESSIA Responsabile del Servizio Reclutamento e Formazione

Membri Effettivi dell'Amministrazione:

- ✓ Insero Letizia
- ✓ D'Annunzio Maria Luigia
- ✓ 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
- ✓

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

Il CUG ha chiesto all'Amministrazione l'istituzione di un apposito capitolo di spesa nel Bilancio di Previsione 2021 attualmente in corso di redazione.

Nel 2020 le componenti del Comitato hanno partecipato ad alcune attività formative finalizzate ad accrescere la consapevolezza del loro ruolo e le loro competenze. Tali occasioni di accrescimento saranno attivate anche nell'anno 2021.

Nell'anno 2020 erano state previste iniziative formative destinate in primis al Comitato ed in secundis al restante personale del comune così da accrescere il livello di consapevolezza nelle tematiche afferenti al ruolo dei CUG anche ricorrendo alla professionalità e competenza della Consigliera di Parità Provinciale Avvocato Laura Parlanti.

Per quanto concerne la visibilità e la Riconoscibilità dell'organismo, si rappresenta che qualche piccolo passo avanti è stato fatto. Infatti, il sito web del Comune di Grosseto ha una sezione dedicata al CUG ed è stata conseguentemente



aperta una casella di posta elettronica dedicata aggiungibile tramite l'indirizzo: cug@comune.grosseto.it nella quale non sono pervenute comunicazioni o segnalazioni in corso d'anno.

Il CUG si è dotato di un nuovo Regolamento di funzionamento in data 26 aprile 2020 che visionabile nella sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia sul sito Istituzionale del Comune di Grosseto.

Nell'anno 2020 non sono stati presi in carico pareri da parte del CUG né tanto meno sono state attivate forme di collaborazione interne o esterne.

B. ATTIVITÀ

Il CUG, nel corso del 2020, si è riunito formalmente verbalizzando la seduta in data 28/01/2020 per l'approvazione della relazione anno 2019 e per l'Approvazione della proposta di Piano delle Azioni Positive anno 2020/2022.

Dopo questa riunione il comitato si è riunito nelle seguenti date:

- ✓ 26 aprile 2020 con l'insediamento del nuovo Comitato Unico di Garanzia, la cui nomina è stata ratificata con la determinazione dirigenziale n. 380/2020;
- ✓ 23 luglio 2020, occasione per una riflessione sullo svolgimento in modalità ordinaria della prestazione lavorativa dello smart working;
- ✓ 15 settembre 2020, incontro con la Consigliera Provinciale di Parità Avv. Laura Parlanti;
- ✓ 24 settembre 2020, incontro cui partecipa il Segretario Generale, e che affronta varie tematiche tra cui la revisione del regolamento sul lavoro agile approvato nel 2019 e la predisposizione del questionario sul benessere organizzativo.

POTERI PROPOSITIVI:

Il Comitato Unico di Garanzia ha valutato la possibilità di aderire già dai primi mesi del 2020 a dei percorsi formativi organizzati e tenuti dalla Consigliera di Parità Provinciale, 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 il lavoro svolto e i risultati finali ottenuti, non è stato coinvolto in progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, nell'orario di lavoro, nelle forme di flessibilità lavorativa o in eventuali interventi di conciliazione, nei criteri di valutazione e nella contrattazione integrativa su temi che rientrano nelle proprie competenze.

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 venga riconosciuto a pieno 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 soprattutto sui percorsi finalizzati al benessere dei lavoratori. A tal proposito, invitiamo nel



rispetto di quanto stabilito dalla Direttiva PCM 04/03/2001, l'Amministrazione a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, Part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera).

Come relazionato anche negli anni passati, crediamo fortemente che ancora non sia maturata all'interno dell'Amministrazione, della dirigenza, dei dipendenti la percezione della presenza di questo Organismo che pur avendo un ruolo fondamentale ed estremamente importante all'interno dell'Amministrazione, è caratterizzato comunque da una scarsa visibilità che lo rende troppo spesso anonimo per riemergere solo in occasione della produzione di quei documenti che costituiscono un adempimento di legge che non sono mai preceduti da momenti di confronto e di condivisione.

Nella convinzione e nella consapevolezza che si possano fare grandi passi avanti, come Comitato abbiamo seguito il cammino cercando di trarre riflessioni utili per migliorarne la funzione.

Auspichiamo che il CUG nell'ormai prossima composizione, possa contare su una struttura amministrativa di supporto e quindi, sulla possibilità di utilizzare personale dell'amministrazione in attività di segreteria oltretutto sulla possibilità di avere a disposizione un minimo di budget 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.

29 Marzo 2021

Il Comitato Unico di Garanzia del
Comune di Grosseto

Il Presidente *Alessia Gaggioli*
I componenti

Insero Letizia
D'Annunzio Maria Luigia
Pianigiani Luisa
Cassai Roberto
De Gregorio Gian Piero
Pennatini Cristina

(documento firmato in originale)