



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 2021

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.



	Indice	
Premessa		3
Riferimento normativo		3
ARTE 1 – ANALISI DEI DATI		7
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE		8
Tabella 1.1. – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento		8
Tabella 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza		8
Tabella 1.3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere		9
Tabella 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere		9
Tabella 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento		10
Tabella 1.6 - Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio		10
Tabella 1.7 - Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio		10
Tabella 1.8 - Composizione di genere delle commissioni di concorso		11
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO		11
Tabella 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età		12
Tabella 1.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere		12
Tabella 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età		13
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ		13
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE		14
SEZIONE 5. PERFORMANCE		15
SEZIONE 6. SMART WORKING		28
SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA		29
A. OPERATIVITÀ		29
B. ATTIVITÀ		30
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE		35



Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG) è un organismo interno all'amministrazione, previsto dalla Legge 183/2010.

Il CUG ha il fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, il benessere organizzativo e le pari opportunità di genere, eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, alla disabilità, alla religione, all'etnia, all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Attraverso la sua attività il CUG deve contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, a razionalizzare e rendere efficiente e più efficace la Pubblica Amministrazione.

Il CUG, oltre ad assumere, unificandole, tutte le funzioni dei comitati pari opportunità (CPO) e antimobbing, è investito di compiti più ampi rispetto ai precedenti comitati, in relazione a quanto previsto dalla normativa anti discriminazione e dalla normativa relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'aspetto del Benessere Organizzativo.

All'interno delle organizzazioni dove opera, il CUG ha funzioni di carattere generale, di monitoraggio e di studio di azioni volte ad affrontare gli aspetti organizzativi che ostacolano il benessere lavorativo, le pari opportunità, la non discriminazione, l'efficienza organizzativa.

Al CUG sono attribuiti compiti propositivi (per esempio, la redazione di un Piano triennale delle Azioni Positive), consultivi (nei confronti dei Dirigenti, degli OIV, degli Organismi di rappresentanza sindacali, della Consiglieria di Parità) e di verifica (rispetto agli obiettivi e agli scopi che l'amministrazione si pone) nell'ambito delle competenze ad esso demandate.

Al fine di migliorare la qualità del lavoro nel Comune di Grosseto oltre alle azioni elencate sopra, il CUG pone particolare attenzione alla diffusione della cultura del rispetto delle differenze e dei diritti fondamentali dei dipendenti di ogni ordine e grado.

È accertato che in un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza ed un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresentano elementi fondamentali 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 e oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche sia sulla loro efficienza.

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 alle 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 funzionale 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**.

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.

Con il DPCM del 23 settembre 2021, è stato sancito il superamento della modalità di utilizzo del lavoro agile nel periodo emergenziale, come una delle modalità ordinarie dello svolgimento della prestazione lavorativa.

All'articolo 1 infatti è stabilito che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle p.a. sarà quella svolta in presenza.

Il rientro in presenza per il lavoratori della p.a., come specificato nello stesso decreto, è reso possibile dall'estensione (con il D.L. 127/2021) dell'obbligo della certificazione verde anche ai lavoratori del settore pubblico che incrementa l'efficacia delle misure di contrasto al Covid-19 ed è motivato dalla necessità di "*sostenere cittadini e imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e che a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle loro capacità*".

Il DPCM prevede che le p.a. diano attuazione al rientro ordinario in presenza dei propri dipendenti nel rispetto delle misure sanitarie anti-Covid-19 impartite dalle competenti autorità.

La Funzione pubblica ha nel contempo reso nota una cornice omogenea di condotte e di risorse strumentali, attraverso le quali dare piena attuazione al rientro in presenza, ed indicando gli strumenti tecnologici necessari all'implementazione delle piattaforme digitali per la verifica del green pass e saranno fornite indicazioni procedurali per la gestione del personale, soprattutto in fase di prima attuazione dell'obbligo.

Auspiciando che volga a termine la fase emergenziale, e pertanto il lavoro agile non è più modalità ordinaria di lavoro, si auspica che il governo centrale e le amministrazioni non abbandonino l'esperienza di questi mesi ma ne sappiano cogliere gli elementi positivi soprattutto a tutela di particolari categorie o di lavoratori che ne rappresentano la necessità, prevedendo l'accesso a tale modalità di lavoro previa stipula dell'accordo individuale e subordinatamente all'esistenza delle seguenti condizioni come previste dalla Funzione Pubblica:

- non dovrà in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti;
- l'amministrazione dovrà disporre di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione;
- dovrà essere previsto un piano di smaltimento degli arretrati e dovranno essere forniti al personale i devices necessari.



Finalità

La Relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante “linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”, così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019.

La Relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire strumento di analisi per le azioni di Benessere Organizzativo da promuovere, verificando al contempo lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano Azioni Positive approvato dall'Amministrazione.

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.

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.



ARTE 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 2021, 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 Comune di Grosseto, aggiornato al 31 dicembre 2021. 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 51 anni, si riscontra che solo 75 persone, ovvero il 16% 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 al 64%.

Va, tuttavia, rilevato che nel corso del 2021 questi dati risultano in miglioramento per effetto delle nuove assunzioni avvenute a fine anno: l'età media è scesa di un anno (da 52 a 51 anni) e i dipendenti sotto i 40 anni registrano un balzo in avanti passando dal 13% al 16% 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
A	0	0	0	0	1	1						
B	0	0	0	4	8	12	0	0	1	12	10	23
BS	4	6	7	24	7	48	1	4	12	20	20	58
C	7	12	31	32	14	96	2	23	31	50	21	125
D	1	5	9	13	6	34	0	10	21	16	4	52
DS	0	0	1	3	4	8	0	0	0	11	2	13
Dirigente				4	1	5						
Segretario				1		1						
Totale personale	12	23	48	81	41	205	3	37	65	109	57	271
% sul personale complessivo	5,9	11,2	23,4	39,5	20,0	100,0	1,1	13,7	24,0	40,2	21,0	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 6,7% di personale femminile contro il 15% di quello maschile e comunque in diminuzione rispetto al passato: da 24 a 21 dipendenti in part time.

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	12	22	46	75	48	203	98,5	3	32	55	106	56	252	93,3



Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	0,5	0	1	9	3	3	16	5,9
Part Time <50%	0	1	0	0	1	2	1,0	0	1	0	0	1	2	0,7
Totale	12	23	46	76	49	206	100,0	3	34	64	109	60	270	100,0
Totale %	5,8	11,2	22,3	36,9	23,8	100,0		1,1	12,6	23,7	40,4	22,2	100,0	

Analizzando le remunerazioni dei profili non dirigenziali con responsabilità, si nota che il 54,3% 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	167.451,91	71,91%	149.734,14	76,48%	317.186,05	73,99%
Indennità art. 70-quinquies c. 2	2.910,00	1,25%	4.225,00	2,16%	7.135,00	1,66%
Indennità art. 70-quinquies c. 1	62.515,38	26,84%	41.823,07	21,36%	104.338,45	24,34%
Totale personale Posizione di responsabilità	232.877,29	100,00%	195.782,21	100,00%	428.659,50	100,00%
% sul personale complessivo	54,33%		45,67%		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	12	16	15	13	0	56	28,4%	3	28	21	16	1	69	25,8%
Tra 3 e 5 anni	0	4	13	4	1	22	11,2%	0	1	16	5	1	23	8,6%
Tra 6 e 10 anni	0	1	4	2	0	7	3,6%	0	3	5	2	0	10	3,7%
Superiore a 10 anni	0	2	14	57	39	112	56,9%	0	2	22	86	55	165	61,8%
Totale	12	23	46	76	40	197	100%	3	34	64	109	57	267	100%
Totale %	6,1%	11,7%	23,4%	38,6%	20,3%	100%		1,1%	12,7%	24,0%	40,8%	21,3%	100%	



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 omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Sesso	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Inquadramento	Retribuzione netta	Retribuzione netta	Valori assoluti	%	
Dirigenti		48.385,20	43.588,00	4.797,20	9,91%	
Categoria D		24.378,28	23.860,52	517,76	2,12%	
Categoria C		20.950,56	19.838,12	1.112,44	5,31%	
Categoria B3		18.692,84	17.948,02	744,82	3,98%	
Categoria B		17.289,96	17.163,23	126,73	0,73%	
Categoria A		18.574,00	0,00	18.574,00	100,00%	
Totale personale		148.270,84	122.397,88	25.872,96	17,45%	
% sul personale		54,78%	45,22%			

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		
	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale		6	100,0%	0	0,0%	6	100,0%
Totale personale dirigenziale		6		0		6	
% sul personale complessivo		100,00%		0,00%		100,00%	

Il personale non dirigenziale possiede nel 50,6% dei casi il diploma di scuola superiore.

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

Sesso	UOMINI		DONNE		TOTALE		
	Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore		34	17,3%	36	13,5%	70	15,1%
Diploma di scuola superiore		101	51,3%	134	50,2%	235	50,6%
Laurea		36	18,3%	79	29,6%	115	24,8%
Laurea Breve		2	1,0%	2	0,7%	4	0,9%
Specializzazione post laurea			0,0%	1	0,4%	1	0,2%
NC		24	12,2%	15	5,6%	39	8,4%
Totale personale non		197	100,0%	267	100,0%	464	100,0%
% sul personale complessivo		42,5%		57,5%		100,0%	



Nell'anno 2021 sono state espletate 9 procedure concorsuale per l'assunzione di:

- 1 posto di Istruttore direttivo Tecnico esperto GIS;
- 1 posto di Istruttore direttivo Tecnico esperto verde;
- 2 posti di Istruttore direttivo Tecnico esperto protezione civile;
- 6 posti di Istruttore direttivo Tecnico;
- 15 posti di Agente polizia municipale T.I.;
- 1 posto di Dirigente Amministrativo;
- 1 posto di Dirigente Polizia Municipale;
- 12 posti di Istruttore Direttivo Amministrativo;
- 6 posti di Istruttore Tecnico.

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	%	
Istruttore direttivo Tecnico GIS	2	8,3%	2	16,7%	4	11,1%	U
Istruttore direttivo Tecnico verde	3	12,5%	2	16,7%	5	13,9%	U
Istruttore direttivo Tecnico	2	8,3%	1	8,3%	3	8,3%	U
Istruttore direttivo Tecnico generico	3	12,5%	2	16,7%	5	13,9%	U
Agente polizia municipale T.I.	4	16,7%	1	8,3%	5	13,9%	U
Dirigente Amministrativo	2	8,3%	1	8,3%	3	8,3%	U
Dirigente Polizia Municipale	2	8,3%	1	8,3%	3	8,3%	U
Istruttore Direttivo Amministrativo	4	16,7%	1	8,3%	5	13,9%	U
Istruttore Tecnico	2	8,3%	1	8,3%	3	8,3%	U
Totale personale	24	100,0%	12	100,0%	36	100,0%	
% sul personale complessivo	66,7%		33,3%		100,0%		

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2020 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		1		1	1	3	4,1%		2	9	3	3	17	9,8%
Personale che fruisce di orari flessibili		1	0	3		4	5,4%		3	2	1	1	7	4,0%
Personale che fruisce del lavoro agile	3	5	21	29	9	67	90,5%	2	12	43	66	26	149	86,1%
Totale personale con misure conciliazione	3	7	21	33	10	74	100%	2	17	54	70	30	173	100%
Totale %	4,1%	9,5%	28,4%	44,6%	13,5%	100%		1,2%	9,8%	31,2%	40,5%	17,3%	100%	

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	211	26,9%	573	73,1%	784	100,0%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	491	58,3%	351	41,7%	842	100,0%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	197	32,4%	411	67,6%	608	100,0%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,0%	476	100,0%	476	100,0%
Totale Personale con permessi	39	32,8%	80	67,2%	119	
% sul personale complessivo	32,8%		67,2%		100,0%	

La fruizione della formazione ha riguardato 143 dipendenti relativamente alla formazione obbligatoria (sicurezza) e 425 dipendenti per quanto riguarda l'aggiornamento professionale sulla trasparenza, corruzione e privacy con una media di almeno 3 corsi svolti da ciascun dipendente e complessivamente sono state fruiti circa 2498 ore di formazione. Va ricordato che nel corso del 2021 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)	132	180	132	30	0	474	43,2%	78	82	78	0	0	238	17,0%
Aggiornamento professionale	45	93	159	263	64	624	56,8%	12	105	290	606	149	1162	83,0%
Totale ore	177	273	291	293	63,5	1098	100%	90	187	368	606	149	1400	100%
Totale ore %	16,1%	24,9%	26,5%	26,7%	5,8%	100%		6,4%	13,4%	26,3%	43,3%	10,6%	100%	

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 2021-2023 le principali direttrici di intervento sono:

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



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 2019-2021”,
- 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 2021, 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

Nei primi mesi del 2021, il Comitato Unico di Garanzia, dopo aver 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, ha avviato la fase di somministrazione e di raccolta dei dati,

Il questionario predisposto prende come base l'indagine del benessere organizzativo stilato dall'ANAC e viene personalizzata con quesiti specifici attinenti alle attività e peculiarità dell'Amministrazione comunale di Grosseto 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 terminata il 31 gennaio 2021 ed 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.

Ne riportiamo un breve estratto.

Estratto Questionario sul benessere organizzativo del Comune di Grosseto - RISULTATI

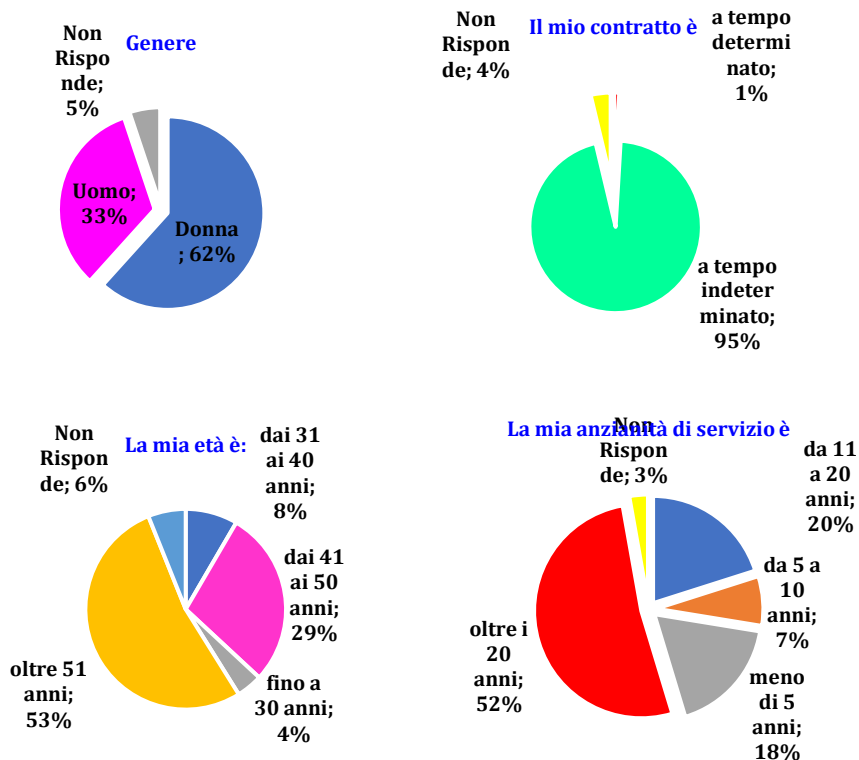
Il questionario sul benessere organizzativo del Comune di Grosseto è stato redatto dal CUG, Comitato Unico di Garanzia del Comune di Grosseto, ed è stato somministrato a tutti i dipendenti in servizio nel mese di Gennaio 2021. I colleghi che hanno risposto sono 214 su 459 dipendenti in servizio. La percentuale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

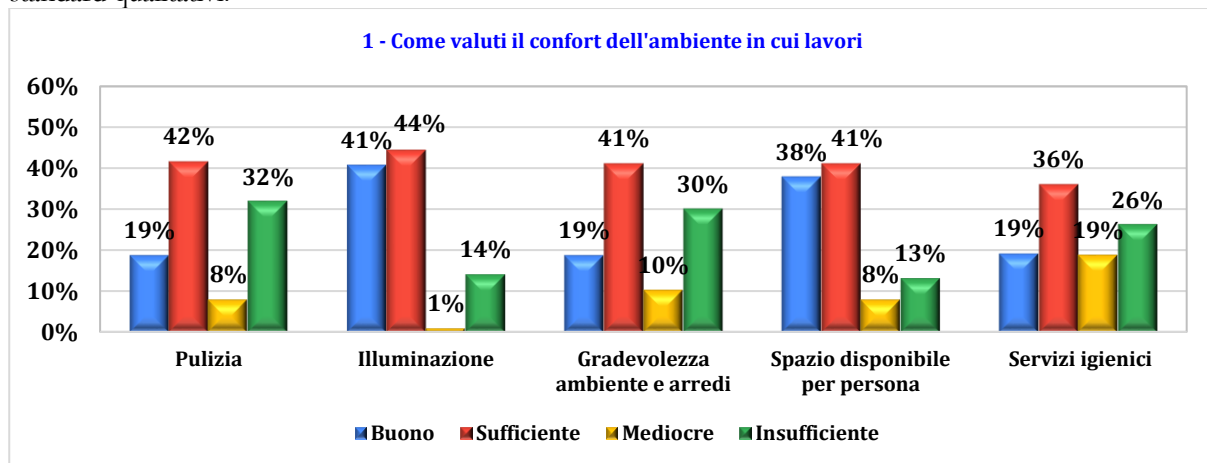
¹ Per avere un parametro di riferimento, si precisa che nel 2018 una analoga indagine svolta presso il Comune di Firenze ha avuto un tasso di risposta del 44,2%.



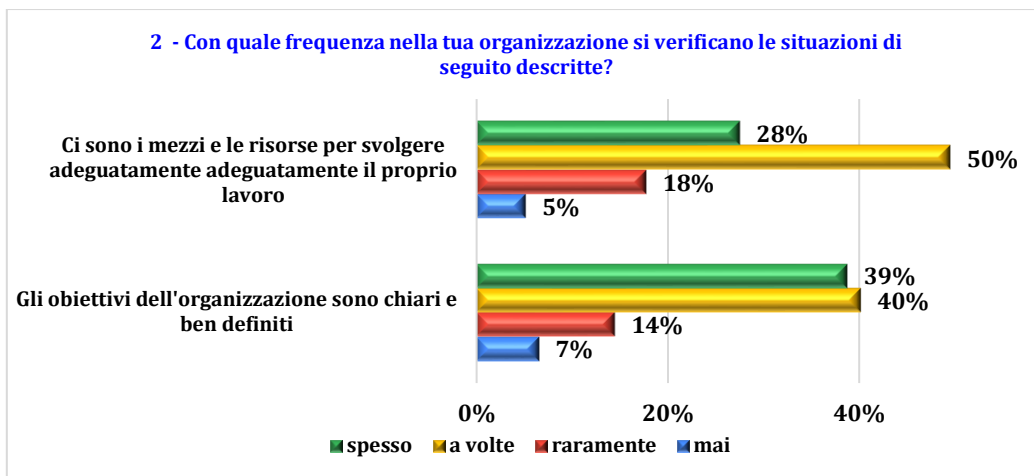
Nel 53% dei casi l'età anagrafica dei dipendenti comunali è in prevalenza superiore ai 51 anni e sempre nel 53% e l'anzianità di servizio supera i 20 anni sempre nel 53% dei casi. L'inquadramento professionale dei rispondenti risulta essere concentrato nella categoria "C", con una percentuale del 45%.



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.



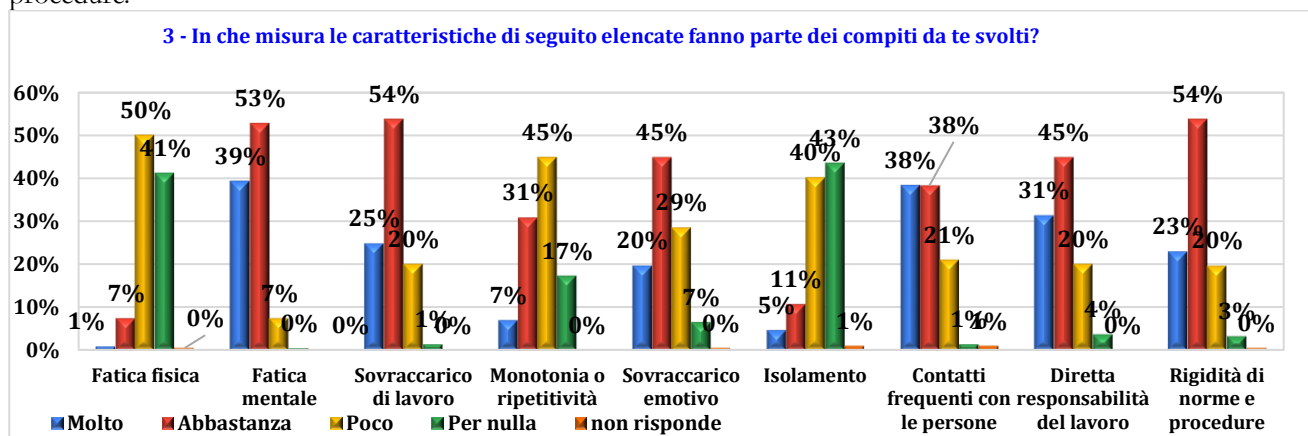
Per quanto riguarda la valutazione complessiva del proprio ente, i dipendenti ritengono che per quanto riguarda i mezzi e le risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro siano adeguate nel 28% dei casi. Il 39% degli intervistati ritiene che gli obiettivi dell'organizzazione siano chiari e ben definiti.



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”.

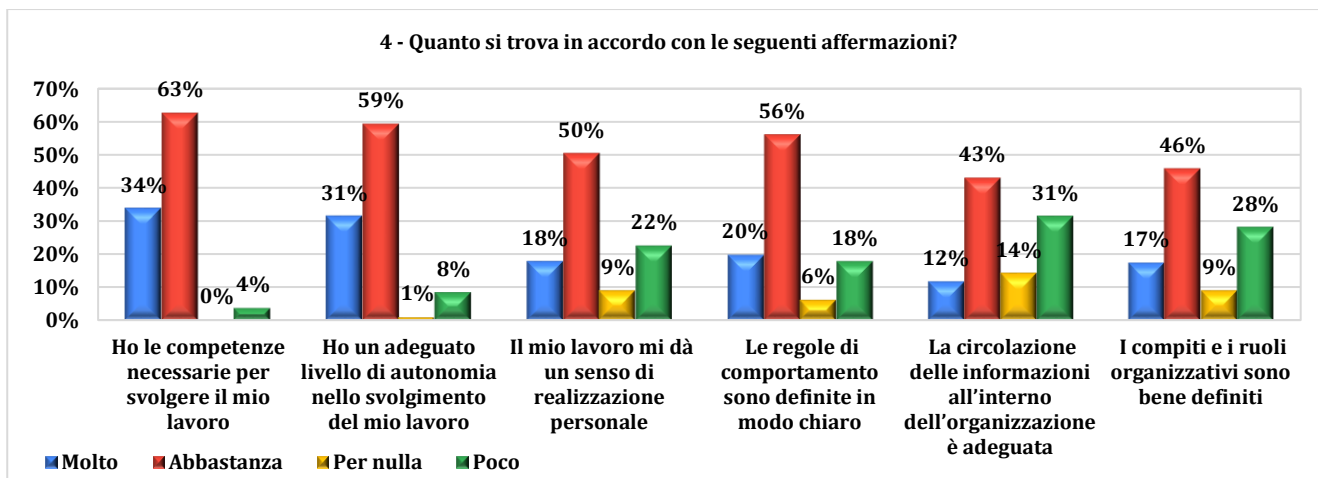
Il 79% dei rispondenti indica un sovraccarico di lavoro e un 65% indica anche un sovraccarico emotivo. Il lavoro svolto non risulta troppo ripetitivo, dato che solo il 31% sostiene di esserne colpito “abbastanza”. L’isolamento non riguarda l’83% dei rispondenti e il 76% ha contatti frequenti con le persone.

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.

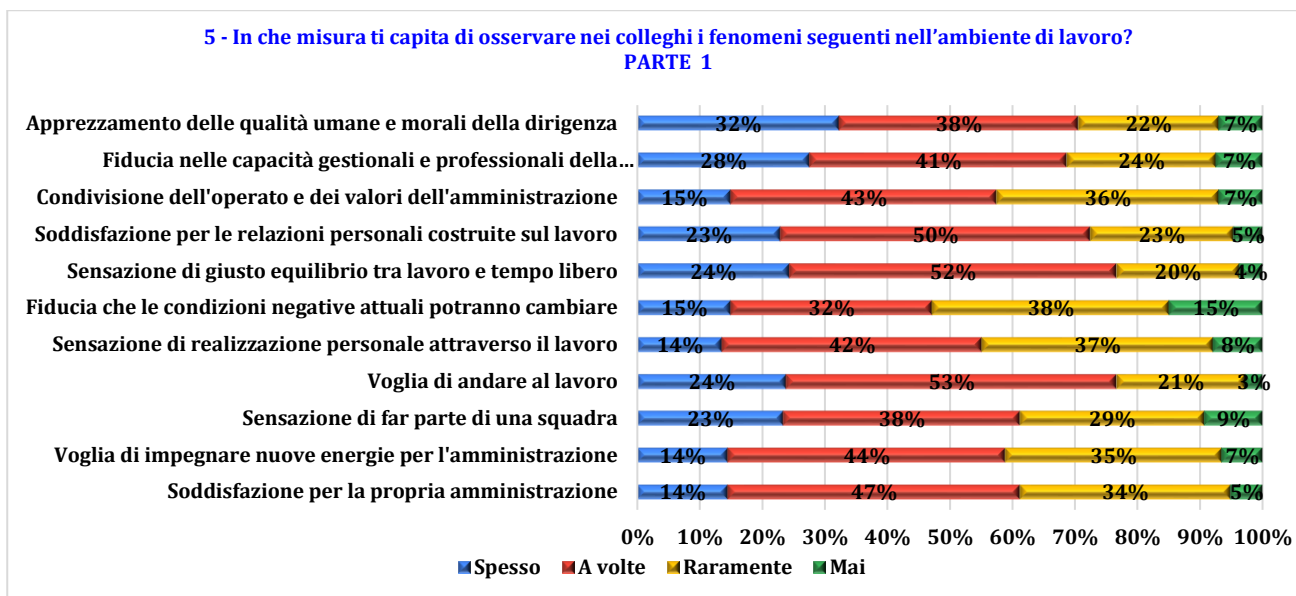


La dirigenza risulta apprezzata per le qualità umane e morali dal 70% dei dipendenti e hanno la fiducia dal 69% dei dipendenti per quanto riguarda le capacità gestionali.

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.



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.

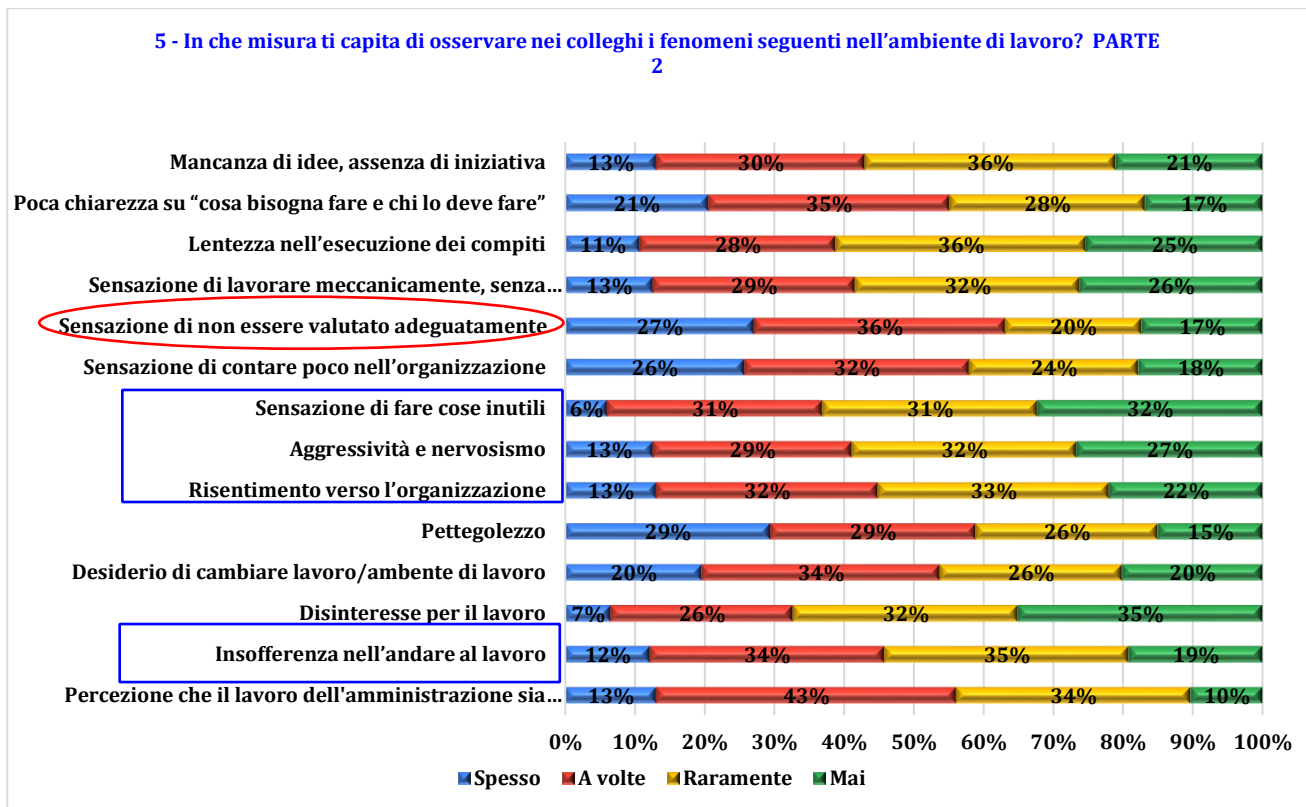


Il quesito su cui porre attenzione è sicuramente “sensazione di non essere valutato adeguatamente”: il 63% ritiene che ciò accada nel comune di Grosseto, accompagnato da un 58% di individui che sentono di contare poco nell’Ente.

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.

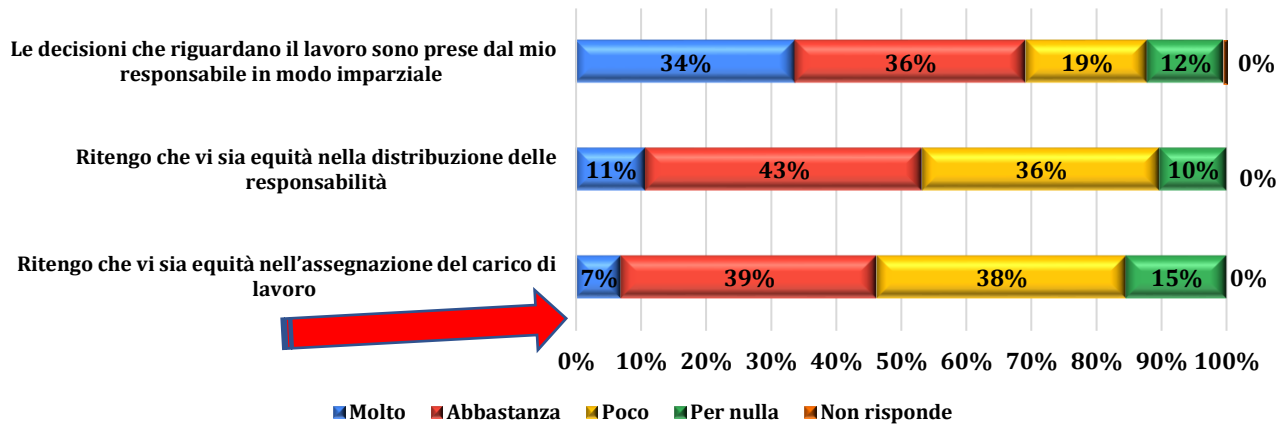
La percezione che il lavoro dell’amministrazione sia apprezzato all’esterno è percepito dal 56% dei dipendenti.



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.

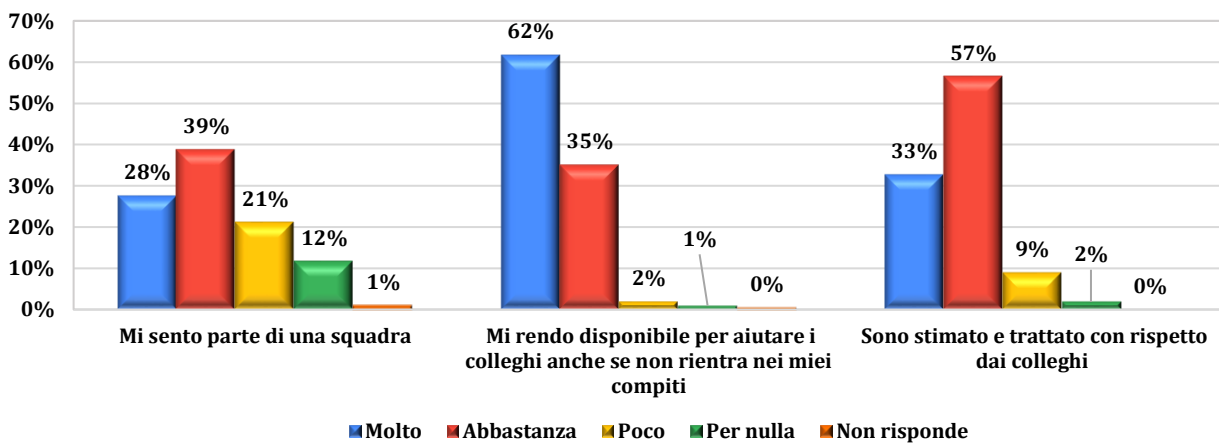


6 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



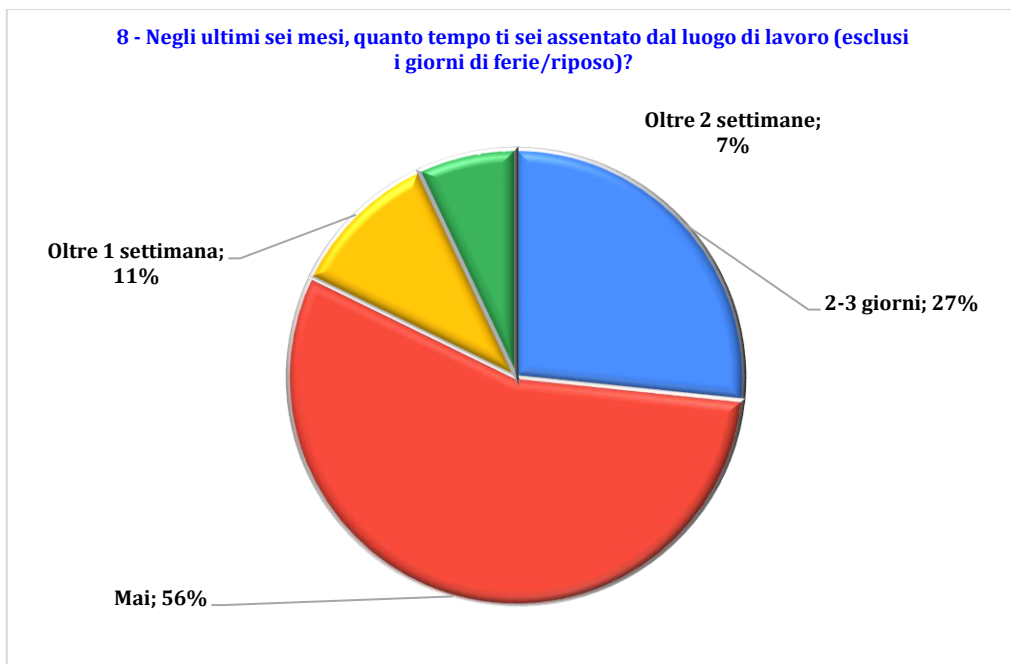
Il clima tra colleghi sembra ottimale: il 67% dei dipendenti si sente parte di una squadra, la totalità, poi, (97%) aiuta i colleghi e il 90% è stimato dai colleghi.

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

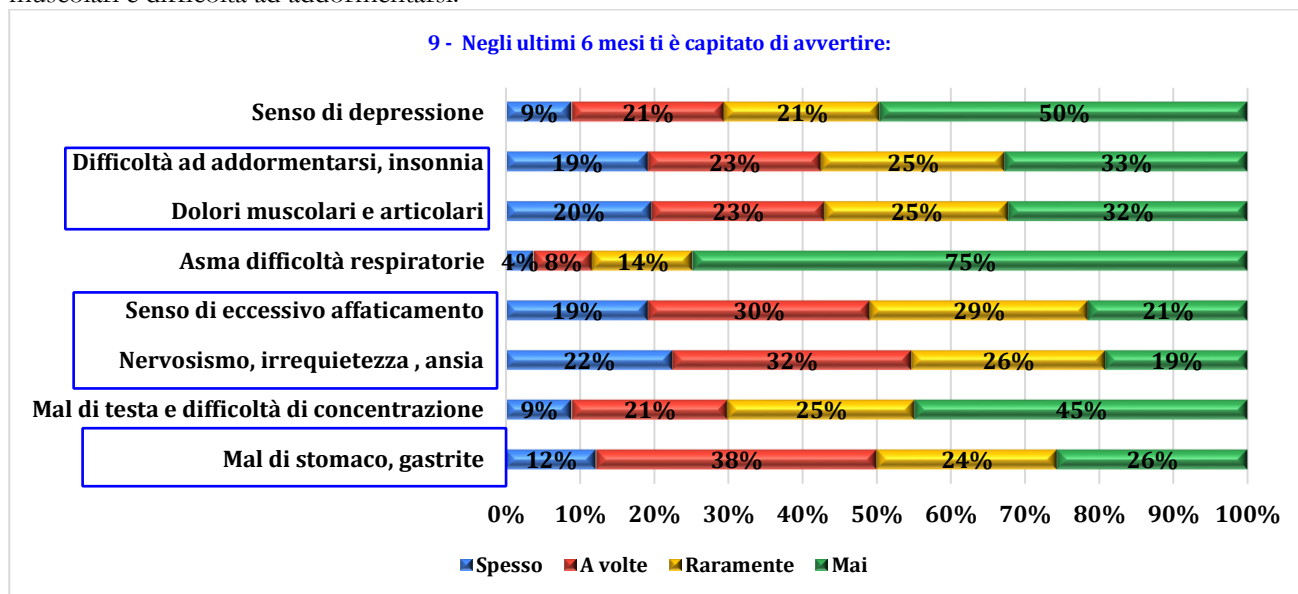


Questo quesito del questionario ha una valenza tutta nuova alla luce del periodo pandemico durante il quale è stato somministrato ai dipendenti del comune di Grosseto. Il 56 % degli intervistati dichiara di non essersi assentato negli ultimi 6 mesi dal lavoro se non per ferie.

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.



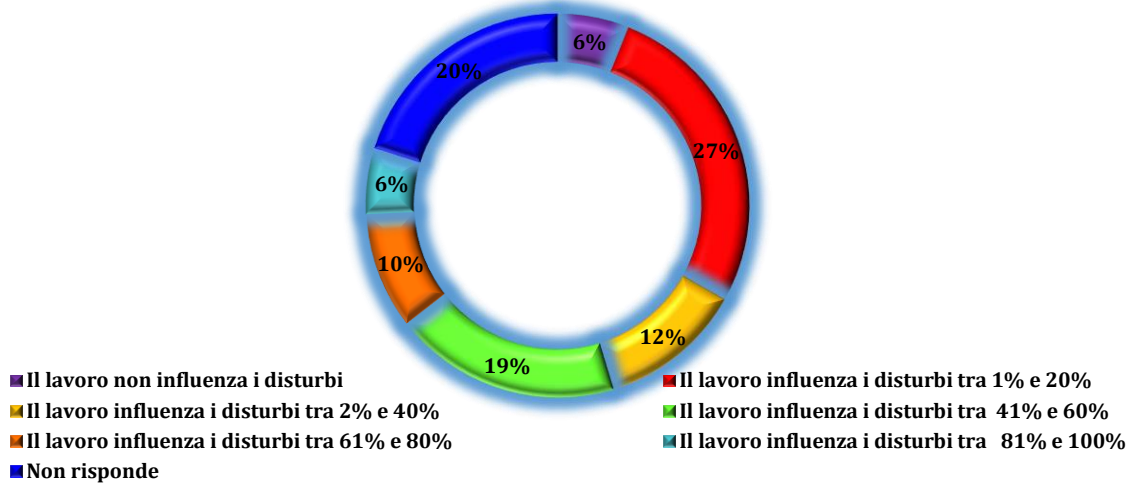
Il benessere psicofisico dei dipendenti comunali che hanno partecipato a questa indagine non sembra essere adeguato, presentando un 50% di persone affette da mal di stomaco (spesso o a volte), un altro 50% presenta nervosismo, un 49% manifesta un senso di eccessivo affaticamento e un 43% presenta rispettivamente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



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%.

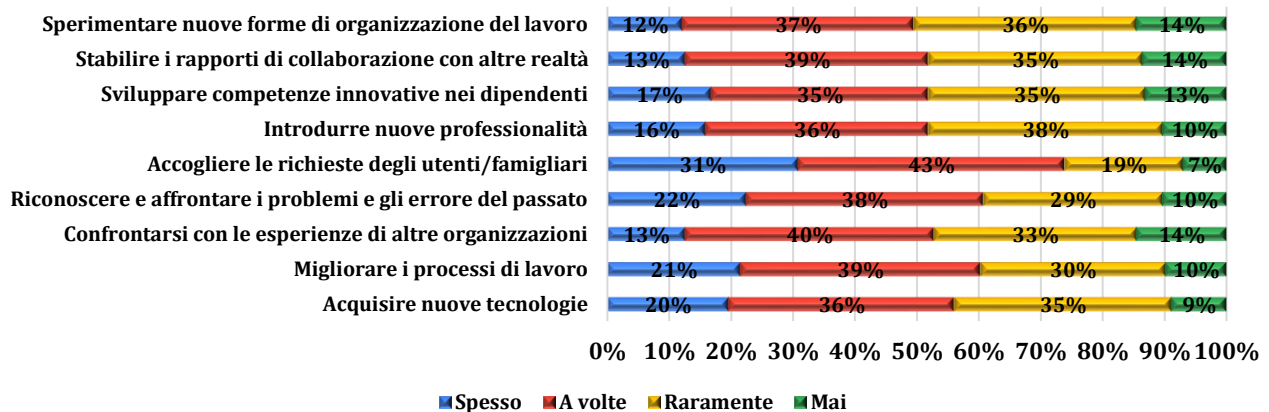


10 - In che percentuale attribuisce i disturbi segnalati alla domanda precedente al lavoro che svolgi?



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%).

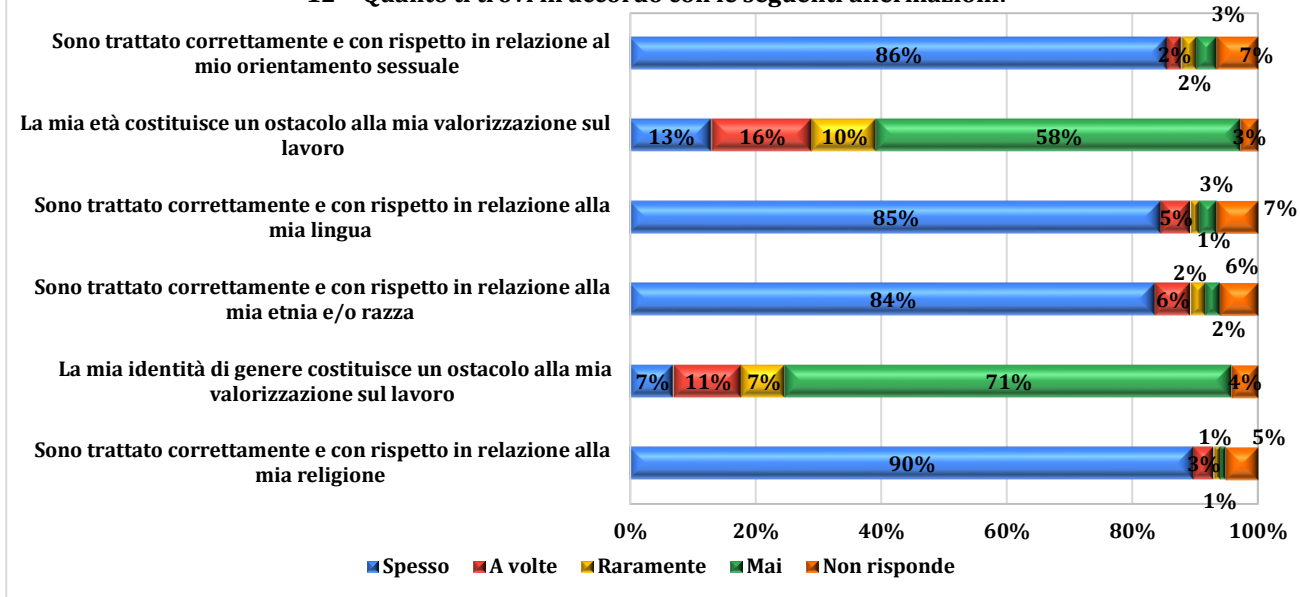
11 - L'organizzazione in cui lavori è attenta a:



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.

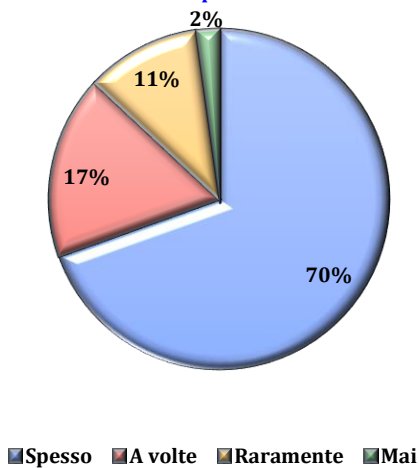


12 - Quanto ti trovi in accordo con le seguenti affermazioni:



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

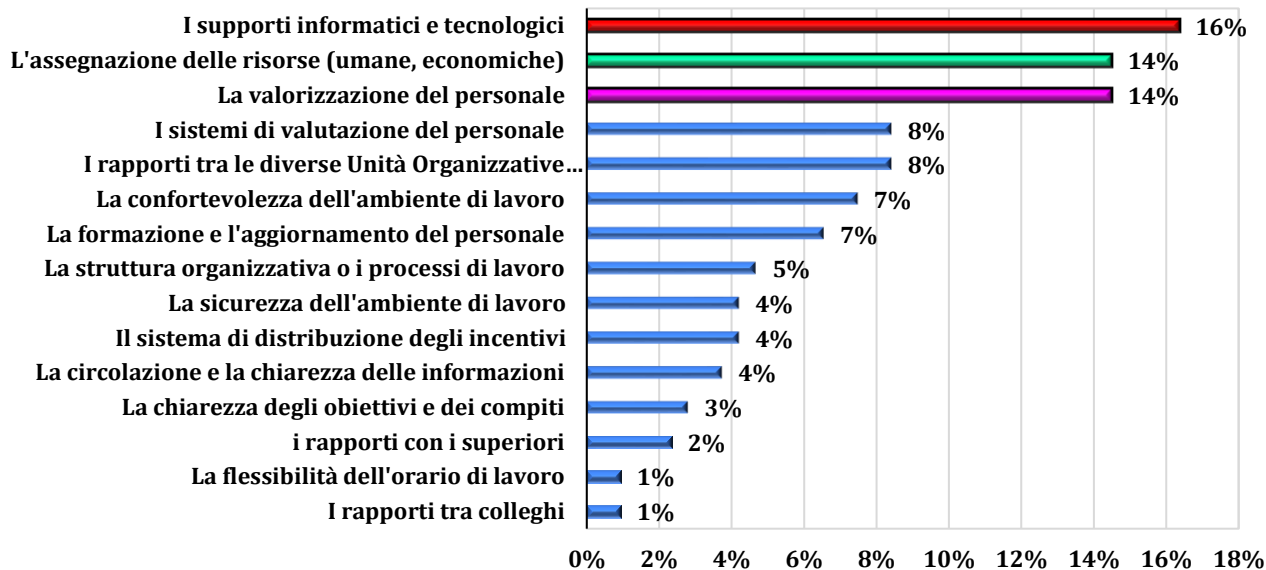
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alle mie prescrizioni



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

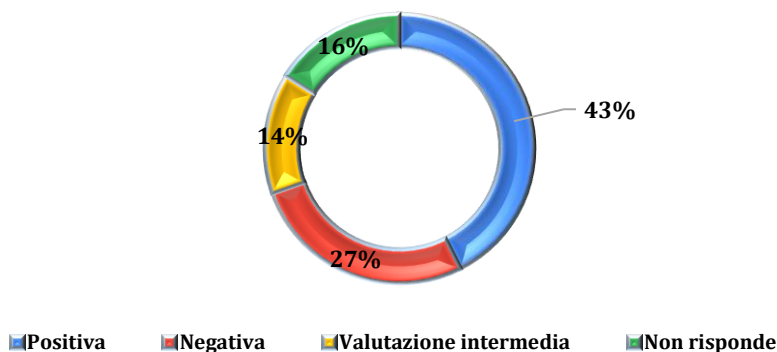


13 - Quali sono, secondo te, le cose più urgenti da migliorare nell'amministrazione?

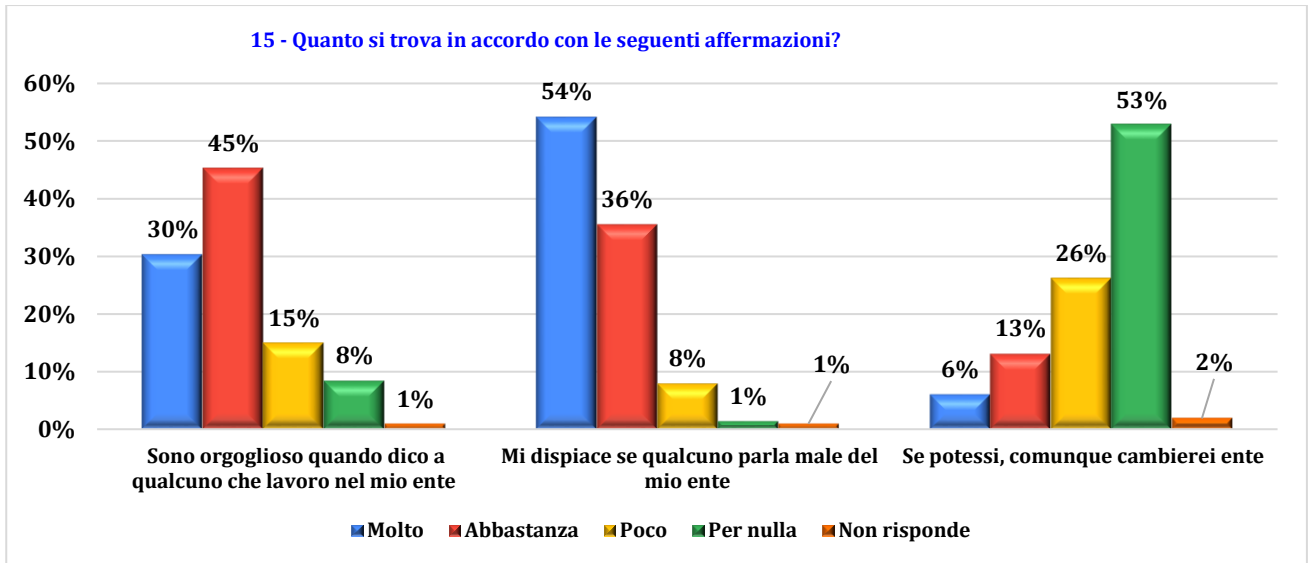


Il 43% degli intervistati trova positiva l'esperienza in *smart working*, ma da valutare attentamente sono coloro che decidono di non rispondere che rappresentano il 16% dei lavoratori.

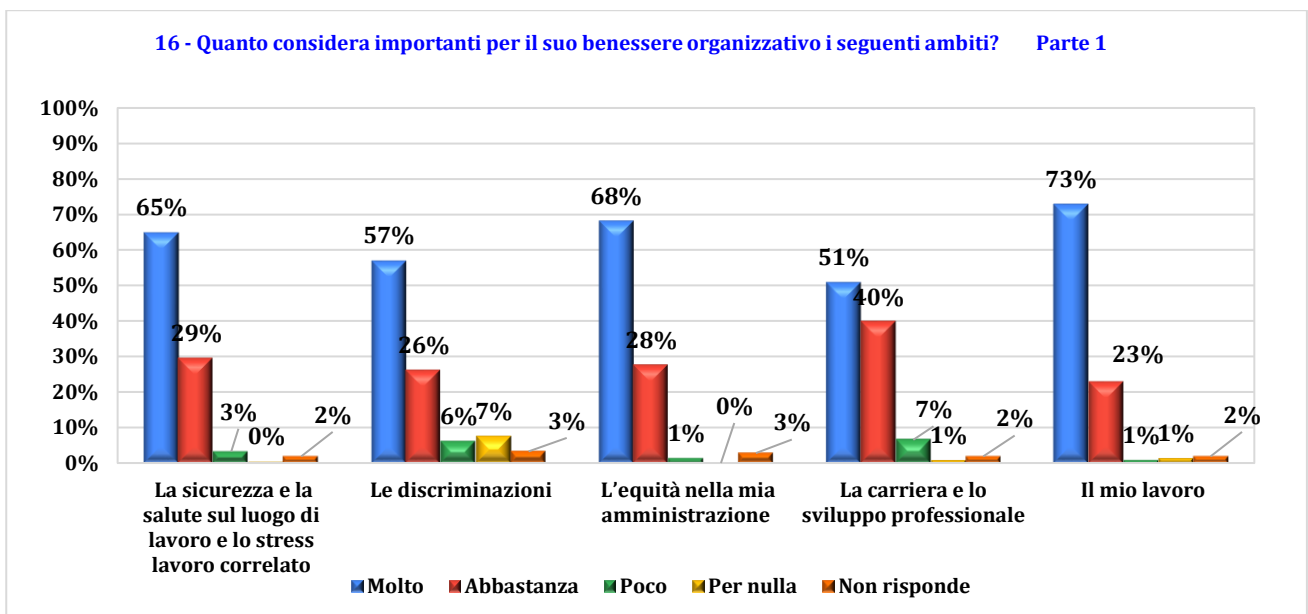
14 - In poche righe, qual è la sua opinione sullo smart working?



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

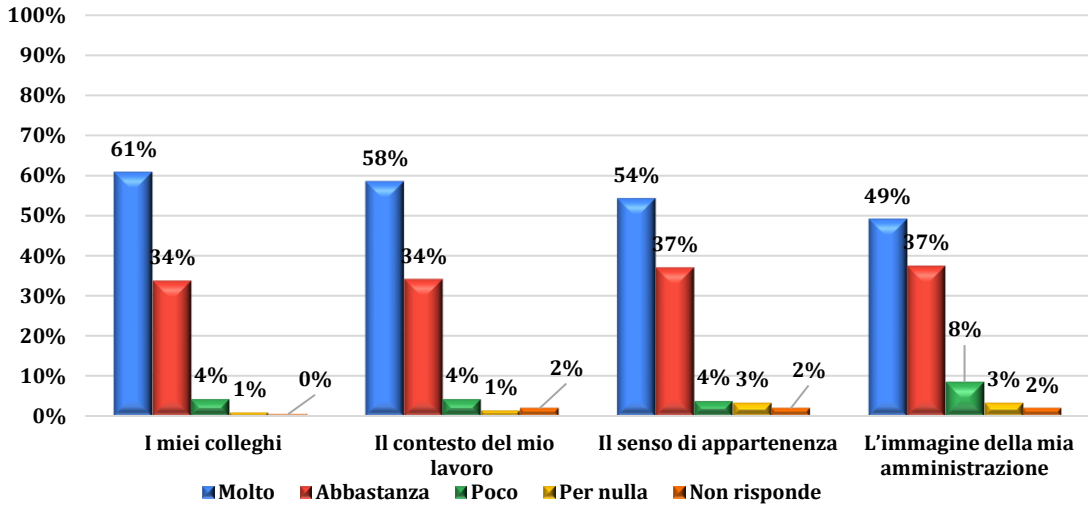


Tra gli elementi fondamentali del benessere organizzativo troviamo un 73% che risponde “Il lavoro” e un 68% che risponde “L’equità della mia amministrazione”. A questi intervistati se ne aggiungono un 65% che ritiene molto importanti la sicurezza sui luoghi di lavoro e lo stress da lavoro correlato e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



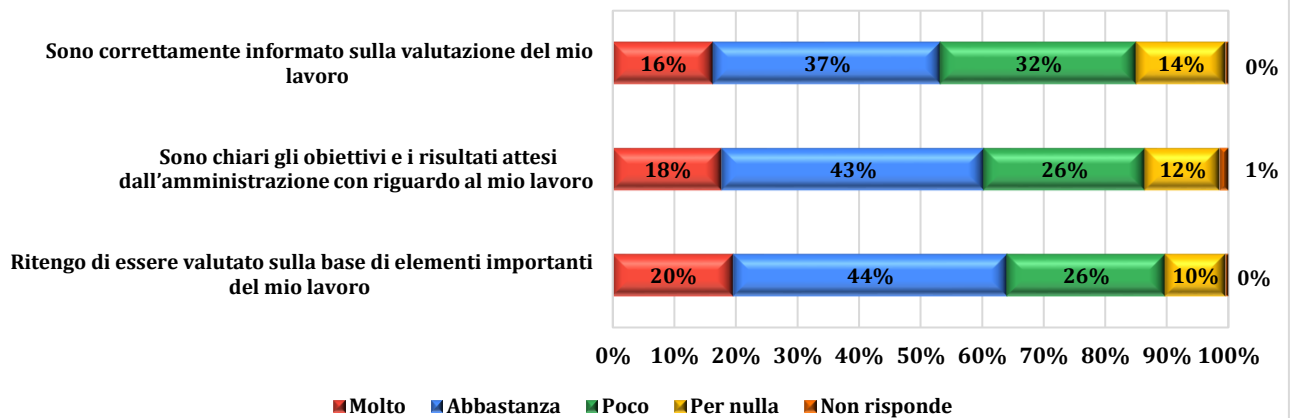


16 - Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? Parte 2



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.

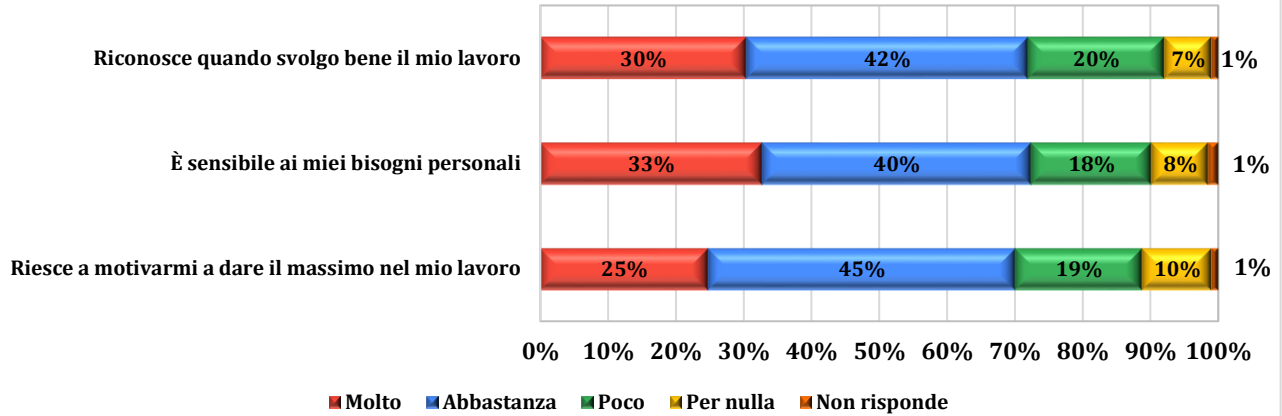
17 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



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.

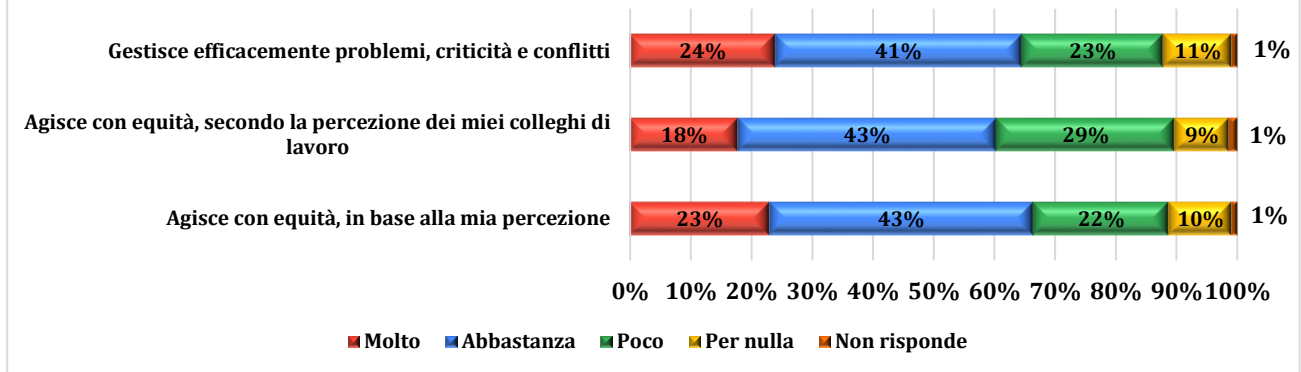


18 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



Il 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.

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



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 adeguate nel 28% dei casi. Il 39% degli intervistati ritiene che gli obiettivi dell'organizzazione siano chiari e ben definiti.



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. Proseguendo la fase emergenziale, questo cambiamento si è protratto anche nel 2021 avviando un percorso di consolidamento di certe novità anche dopo la fase emergenziale da COVID 19 ma nella consapevolezza comune della necessità di uno sforzo comune perché l'opportunità lavorativa dello *Smart Working* possa essere mantenuto a regime per 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.

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 Gestione del Personale

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 e il consolidamento delle risorse anche negli anni successivi.

Nel 2021, seppur nelle difficoltà legate al Covid 19, 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.

È continuato il percorso di collaborazione con la Consiglieria 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.

Nel 2021, 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, Consiglieria 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. È stata 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 2021 non sono stati presi in carico pareri da parte del CUG né tanto meno sono state attivate.



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.

Durante l'anno, non sono mancate occasioni di confronto anche con la Consigliera di Parità Provinciale che in occasione dell'approvazione del documento da parte dell'Amministrazione, aveva formulato il proprio parere positivo condividendo l'impianto e le finalità del documento che le era stato sottoposto.

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 abbracciando un lasso temporale triennale, potrebbe subire, qualora l'Amministrazione lo ritenesse opportuno, un aggiornamento per gli anni 2022-2023 rispetto agli obiettivi generali e alle iniziative in esso indicate, pertanto nelle attività di monitoraggio si sono concentrate sulla prima annualità.

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 dividerne 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:



- ✓ 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.
- ✓ 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* 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 2021 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 Reclutamento e Formazione 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 2021 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
- d) 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 straordinario, 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. Tale attività è stata realizzata in collaborazione con la Consigliera di Parità Avv. Parlanti nell'incontro tenutosi in data 06 Dicembre 2021 organizzato in maniera congiunta con i componenti del CUG dell'Amministrazione Provinciale di Grosseto.

Sono stati affrontati i seguenti temi:

- Genesi del codice delle pari opportunità
- Definizione di discriminazione diretta e indiretta
- Le molestie sessuali e i rimedi giudiziali e stragiudiziali attraverso le discriminazioni
- Il ruolo della consigliera di parità
- Pari opportunità e Pubblica Amministrazione (Piano azioni positive e quote rosa)
- Il benessere Organizzativo

Il Corso di Formazione è stato introdotto dall'Assessore Angela Amante, che ha sottolineato l'importanza del concetto di Pari Opportunità e la volontà dell'Amministrazione Comunale di attuare politiche di parità nella società civile, politica, istituzionale, anche attraverso la diffusione della consapevolezza delle disuguaglianze esistenti.

Il Segretario Generale ha rappresentato, puntualmente, la situazione del Comune di Grosseto in tema di Benessere organizzativo e lavorativo, analizzando i punti di forza e gli obiettivi da raggiungere, anche alla luce dell'azione di indagine e di monitoraggio svolta dall'Amministrazione Comunale; ha rilevato l'opportunità e la necessità di una fattiva collaborazione tra le Amministrazioni e i CUG, così da creare sinergie utili alla realizzazione di intenti condivisi.

Nell'occasione, durante l'intervento dell'Avv. Parlanti, si è ripercorso l'exkursus normativo in tema di Pari Opportunità, volendo cogliere la volontà del legislatore ad essere sempre più incidente su queste politiche e fornendo nell'occasione esempi pratici per meglio cogliere in esempi di vita quotidiana situazioni da tutelare e ragionare sulle misure a tutela.

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. La fase di raccolta la cui fase di raccolta dei dati in forma anonima è iniziata il 01 gennaio e si è conclusa il 31 gennaio. 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;
- La compilazione del questionario è stata portata a termine da 214 dipendenti su 459 dipendenti in servizio al 31.12.2020. Sono state raccolte le risposte in un database apposito e si è provveduto a realizzare una breve analisi delle risposte pervenute oltre che una sintetica presentazione illustrativa, entrambe discusse durante l'incontro del CUG avvenuto in data 28 ottobre 2021. I risultati delle indagini sul benessere organizzativo sono stati trasmessi a tutto il personale, ai dirigenti e alle posizioni organizzative e sono state pubblicate sul sito istituzionale dell'ente nella sezione dedicata al CUG. Il report di tale attività di raccolta, è stato un utile strumento per analizzare gli obiettivi in tema di Benessere organizzativo e lavorativo, che sono stati oggetto di illustrazione e confronto nell'incontro di Formazione dibattito, che ha avuto luogo



in data 06/12/2021, al fine di creare una concreta occasione di formazione e di dialogo tra Amministrazioni e CUG;

- Utilizzare le nuove funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie. In particolare, sono state condivise varie tipologie di informazioni attinenti al covid-19 nell'intranet istituzionale del comune di Grosseto, ma anche comunicazioni specifiche del settore Risorse Umane
- 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 Reclutamento e Formazione, 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.

Il CUG, nel corso del 2021, si è riunito formalmente verbalizzando la seduta in data 19/01/2021 per l'Approvazione della proposta di Piano delle Azioni Positive anno 2021/2023.

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

- ✓ 18 febbraio 2021 per condividere gli esiti del questionario sul Benessere Organizzativo e per visionare la bozza del POLA;
- ✓ 29 marzo 2021 per l'approvazione della relazione delle attività svolte nel corso del 2020 dal Comitato;
- ✓ 25 giugno 2021 incontro con la Consigliera Provinciale di Parità Avv. Laura Parlanti e il Segretario Generale, Dott. Luca Canessa;
- ✓ 28 ottobre 2021, incontro durante il quale sono stati presentati i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo ed è stata organizzata la giornata di formazione in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità Avv. Laura Parlanti;
- ✓ 6 dicembre 2021, svolgimento della giornata di formazione in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità Avv. Laura Parlanti.

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.

29 Marzo 2022

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)