Al Sindaco del Comune di Grosseto
Antonfrancesco Vivarelli Colonna

Alla Giunta del Comune di Grosseto

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Al Dipartimento della Funzione Pubblica

Al Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI GROSSETO

ANNO 2023

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

www.comune.grosseto.it
Indirizzo: Piazza Duomo 1 – 58100 Grosseto
Tel: 0564488358 Fax 0564411495
E-mail cug@comune.grosseto.it

Indice

Riferimenti normativi 3
PARTE 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 11
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 12
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ 12
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE 13
SEZIONE 5. PERFORMANCE 14
SEZIONE 6. SMART WORKING 14
SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 16
A. OPERATIVITÀ 16

www.comune.grosseto.it
Indirizzo: Piazza Duomo 1 – 58100 Grosseto
Tel: 0564488358 Fax 0564411495
E-mail cug@comune.grosseto.it

Riferimenti normativi

- ✓ **Legge 20 maggio 1970, n. 300**, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- ✓ **Legge n. 125 del 10 aprile 1991**, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- ✓ **Legge 10 aprile 1991, n. 125**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
- ✓ **D. Lgs 8 marzo 2000, n. 53**, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- ✓ **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- ✓ **D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151**, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53";
- ✓ **D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165** (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- ✓ **D. Lgs 9 luglio 2003, n. 215**, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"; - D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- ✓ **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 3l'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";
- ✓ **D. Lgs 18 luglio 2011, n. 119**, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- ✓ **Legge 23 novembre 2012, n. 215**, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in 14 materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni;
- ✓ **Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93**, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere";

- ✓ **D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80,** "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183; - Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;
- ✓ **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";
- ✓ **Decreto** del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- ✓ **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 novembre1998, 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;**
- ✓ **Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105** Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;

- ✓ **Direttiva 19 Dicembre 2023**, con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione Senatore Paolo Zangrillo ha firmato la Direttiva per il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme attribuendo alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

www.comune.grosseto.it
Indirizzo: Piazza Duomo 1 – 58100 Grosseto
Tel: 0564488358 Fax 0564411495
E-mail cug@comune.grosseto.it

Finalità

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

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti dalle seguenti fonti:

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

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

Il compito del Comitato è quello di compiere una ricognizione interna collegando dati provenienti da varie direzioni e servizi al fine di mettere in relazione quanto emerso e di darne una lettura quanto più ampia ed integrata su tematiche quali:

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

PARTE 1 – ANALISI DEI DATI

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dal Servizio Gestione Giuridica 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 2023, 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 omnicomprensive per il Personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.8 Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- La Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età
- La Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- La Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età

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

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Presentiamo una sintesi sulla composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale del Comune di Grosseto, aggiornato al 31 dicembre 2023.
L'Amministrazione comunale di Grosseto è composta da 508 unità, di cui 6 dirigenti e un Segretario Comunale.
Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile, le donne rappresentano il 58% del totale, fatta eccezione per il personale inquadrato in categoria A e la qualifica dirigenziale a totale appannaggio del genere maschile.
L'altra caratteristica su cui è opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: si sta abbassando l'età media che raggiunge i 50 anni tanto che i dipendenti con meno di 40 anni sono 105 unità, ovvero il 21% del totale. La maggioranza del personale, tuttavia, si concentra tra i 51 e i 60 anni con un'incidenza percentuale pari al 40%.

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

Genere / Classi età	UOMINI						DONNE					
Inquadramento	≤30	31-40	41-50	51-60	> di 60	Totale	≤30	31-40	41-50	51-60	> di 60	Totale
Area Operatori	0	0	0	0	1	**1**	0	0	0	0	0	**0**
Area Operatori Esperti	2	8	9	20	16	**55**	1	8	15	29	27	**80**
Area Istruttori	12	19	32	32	10	**105**	11	26	32	52	21	**142**
Area Funzionari/EQ	1	7	15	16	5	**44**	0	10	22	33	9	**74**
Dirigente	0	0	0	5	1	**6**	0	0	0	0	0	**0**
Segretario	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	0	0	**0**
Totale personale	**15**	**34**	**56**	**74**	**33**	**212**	**12**	**44**	**69**	**114**	**57**	**296**
% sul personale complessivo	*6,8*	*15,5*	*25,6*	*33,8*	*15,1*	*100,0*	*4,2*	*15,3*	*24,0*	*39,6*	*19,8*	*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 6,1% del personale femminile contro il 2,4% di quello maschile, per un totale di 23 unità.

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

Genere	UOMINI							DONNE						
Classi età / Tipo Presenza	≤30	31-40	41-50	51-60	> di 60	Tot	%	≤30	31-40	41-50	51-60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	14	34	55	72	32	207	**97,6**	12	43	61	108	54	278	*93,9*
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	**0,9**	0	1	0	1	0	2	*0,7*
Part Time <50%	1	0	1	0	1	3	**1,4**	0	0	8	5	3	16	*5,4*
Totale	**15**	**34**	**56**	**74**	**33**	**212**	**100,0**	**12**	**44**	**69**	**114**	**57**	**296**	**100,0**
Totale %	**6,8**	**15,5**	**25,6**	**33,8**	**15,1**	**100,0**		**4,2**	**15,3**	**24,0**	**39,6**	**19,8**	**100,0**	

Analizzando le remunerazioni dei profili non dirigenziali con responsabilità, si nota che il 50,78% della remunerazione è appannaggio delle donne, in netta controtendenza con il trend degli ultimi anni.

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

Genere	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%
Indennità di posizione	155.325,24	70,01%	176.320,71	77,04%	331.645,95	73,58%
Indennità art. 70-quinquies c. 2	3.675,00	1,66%	4.754,31	2,08%	8.429,31	1,87%
Indennità art. 70-quinquies c. 1	62.858,66	28,33%	47.800,00	20,88%	110.658,66	24,55%
Totale personale Posizione di responsabilità	**221.858,90**	**100,00%**	**228.875,02**	**100,00%**	**450.733,92**	**100,00%**
% sul personale complessivo	**49,22%**		**50,78%**		**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.
Il ricambio generazionale risulta evidente dalla polarizzazione tra 2 estremi: il 28% del personale ha una anzianità inferiore a 3 anni e il 53% ha un'anzianità di oltre 10 anni.

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	13	21	21	10	1	**66**	**32,5%**	7	31	22	10	1	**71**	**24,7%**
Tra 3 e 5 anni	2	10	10	2	2	**26**	**12,8%**	0	8	12	17	2	**39**	**13,6%**
Tra 6 e 10 anni	0	2	8	4	1	**15**	**7,4%**	0	0	9	5	1	**15**	**5,2%**
Superiore a 10 anni	0	1	16	51	28	**96**	**47,3%**	0	3	25	81	53	**162**	**56,4%**
Totale	**15**	**34**	**55**	**67**	**32**	**203**	**100,0%**	**7**	**42**	**68**	**113**	**57**	**287**	**100,0%**
Totale %	**7,4%**	**16,7%**	**27,1%**	**33,0%**	**15,8%**	**100,0%**		**2,4%**	**14,6%**	**23,7%**	**39,4%**	**19,9%**	**100,0%**	

Dando uno sguardo alla retribuzione media netta, si ha la conferma che gli uomini sono retribuiti in misura maggiore rispetto alle donne per tutti gli inquadramenti considerati, eccetto che per il profilo dei Funzionai e delle Elevate Qualificazioni. Quest'ultimo caso tuttavia è ben spiegabile dal fatto che gli uomini sono la metà delle donne in questo inquadramento.

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**	**Retribuzione netta**	**Valori**	**%**
Dirigenti	52.568,11	0,00	52.568,11	**100,00%**
Area Funzionari/EQ	24.990,63	25.189,11	-198,48	**-0,79%**
Area Istruttori	22.822,39	21.465,87	1.356,52	**5,94%**
Area Operatori Esperti	19.872,00	19.299,03	572,97	**2,88%**
Area Operatori	19.228,00	0,00	19.228,00	**100,00%**
Totale personale	**23.328,25**	**21.853,46**	**1.474,78**	**6,32%**
% sul personale complessivo	**51,63%**	**48,37%**		

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%	6	100%
Totale personale dirigenziale	6		0		6	
% sul personale complessivo	100%		0%		100%	

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

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

Sesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore	32	15,6%	32	11,1%	64	13,0%
Diploma di scuola superiore	121	59,0%	144	50,0%	265	53,8%
Laurea	46	22,4%	103	35,8%	149	30,2%
Laurea Breve	6	2,9%	8	2,8%	14	2,8%
Specializzazione post laurea		0,0%	1	0,3%	1	0,2%
Totale personale non	205	100,0%	288	100,0%	493	100,0%
% sul personale complessivo	**41,6**		**58,4**		**100,0**	

Nell'anno 2023 è stata espletata una sola procedura finalizzata alla costituzione di un elenco di idonei per l'assunzione di agenti di polizia municipale a tempo determinato.
Oltre alla sopracitata procedura selettiva, si è provveduto in corso d'anno, con immediatezza alla sostituzione delle unità di personale che si sono dimesse volontariamente o che hanno raggiunto i limiti per l'età pensionabile, utilizzando le graduatorie concorsuali ancora disponibili o avvalendosi di graduatorie concorsuali di altri Enti o Amministrazioni mediante convenzione.

A fine anno 2023 sono state bandite due procedure per l'assunzione a tempo indeterminato di complessive 4 unità profilo Istruttore Tecnico e Istruttore Tecnico ambientale le cui procedure, compresa la nomina della commissione di concorso, saranno avviate nell'anno 2024.
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		President e (D/U)
Tipo di Commissione	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione agenti PM - Area Istruttori a tempo determinato	2	100,0%	1	100,0%	3	100,0%	U
Totale personale	2	100,0%	1	100,0%	3	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 31/12/2023 sono 22 le persone che usufruiscono di un regime orario a part time oltre l'insegnante di religione che risulta avere un contratto a termine. Sono prevalentemente donne con una età media di 47 anni.
Nel corso del 2023 si assiste al ricorso al lavoro agile, tanto che nel complesso 37 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

	UOMINI							DONNE						
Classi età / **Tipo Misura conciliazione**	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	1	1	0	2	1	5	35,7%	0	1	8	6	3	18	38,3%
Personale che fruisce di orari flessibili						0	0,0%		1				2	2,1%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	9	64,3%	1	4	6	11	6	28	59,6%
Totale personale con misure conciliazione	1	1	0	2	1	14	100,0 %	1	6	14	17	9	47	100,0 %
Totale %	7,1%	7,1%	0,0%	14,3%	7,1%	100,0 %		2,1%	12,8%	29,8%	36,2%	19,1%	100,0%	

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

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

Tipo di permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	*%*	*Valori assoluti*	*%*	*Valori assoluti*	*%*
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	327	**26,2%**	920	**73,8%**	1247	**100,0%**
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	557	**28,9%**	1372	**71,1%**	1929	**100,0%**
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	68	**21,5%**	248	**78,5%**	316	**100,0%**
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	**0,0%**	282	**100,0%**	282	**100,0%**
Totale Personale con permessi	38	28,6%	95	**71,4%**	133	
% sul personale complessivo	**28,6%**		**71,4%**		**100,0%**	

Per quanto riguarda la formazione del personale, la fruizione della formazione obbligatoria in tema di sicurezza ha riguardato circa 168 dipendenti, mentre 461 dipendenti sono stati coinvolti nell'aggiornamento professionale sulla trasparenza, corruzione e privacy con una media di almeno un corso svolto da ciascun dipendente con circa 5926 ore di formazione all'attivo.

Va ricordato che anche nel corso del 2023 sono state utilizzate modalità webinar o e-learning per la somministrazione dei corsi di aggiornamento professionale riguardanti l'aggiornamento professionale sulla sicurezza, mentre i corsi di primo soccorso e antincendio sono stati svolti in presenza.

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

	UOMINI							DONNE						
Classi età / **Tipo Formazione**	≤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)	4	131	182	134	67	518	17,6%	12	102	120	189	110	533	13,2%
Aggiornamento professionale	133	387	859	754	285	2418	82,4%	118	477	807	1524	583	3508	86,8%
Totale ore	137	518	1041	888	352	2936	100,0%	130	579	927	1713	693	4041	100,0%
Totale ore %	4,7%	17,6%	35,5%	30,3%	12,0%	100,0%		3,2%	14,3%	22,9%	42,4%	17,1%	100,0%	

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Con la delibera della giunta comunale n. 20 del 31 Gennaio 2023 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 tenendo conto anche delle osservazioni fornite dalla Consigliera Provinciale di parità, Avv. Laura Parlanti.
Tra gli obiettivi annuali del Piano delle Azioni Positive 2023-2025 le principali direttrici di intervento sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro;

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

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

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

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

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

- G.C. 537/2012 "Piano delle azioni positive triennio 2012-2014",
- G.C. 32/2015 "Piano delle azioni positive triennio 2015-2017",
- G.C. 45/2017 "Piano delle azioni positive triennio 2017-2019",
- G.C. 53/2019 "Piano delle azioni positive triennio 2019-2021",
- G.C. 25/2020 "Piano delle azioni positive triennio 2020-2022";
- G.C. 17/2021 "Piano delle azioni positive triennio 2021-2023";
- G.C. 27/2022 "Piano delle azioni positive triennio 2022-2024";
- G.C. 20/2023 Piano delle azioni positive triennio 2023-2025";

Non sono state ravvisate o segnalate nell'anno 2023 situazioni di mobbing e non sono pervenute formali segnalazioni al CUG.
In diversi momenti dell'anno, 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, rappresentando talvolta problematiche di natura familiare di salute tali da far sorgere l'esigenza di conciliare tali bisogni con il lavoro.

Non sono state invece segnalate situazioni di discriminazione sul luogo di lavoro. In linea generale è stato possibile trovare soluzioni conciliative grazie alla collaborazione tra il Servizio preposto alla gestione giuridica del personale, il Segretario Generale e i Dirigenti dei Settori.

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

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

SEZIONE 5. PERFORMANCE

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

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

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

SEZIONE 6. SMART WORKING

Come detto in premessa, il 2020 è stato caratterizzato da un cambiamento radicale in ambito lavorativo. La prestazione lavorativa in modalità agile è diventata per gran parte dell'anno, a causa dell'emergenza sanitaria la modalità ordinaria di lavoro. Alla fine della fase emergenziale, questo cambiamento si è parzialmente stabilizzato anche negli anni 2021 e 2022 grazie ad un percorso di consolidamento della modalità lavorativa da remoto che permette di meglio conciliare le esigenze di vita -lavoro.
Come Comitato Unico di Garanzia, nell'ambito delle attività di monitoraggio, abbiamo focalizzato l'attenzione sullo Smart Working soprattutto per le opportunità che con esso vanno colte quali:

- ✓ la razionalizzazione nell'uso delle risorse,
- ✓ la responsabilizzazione e aumento dell'autonomia delle risorse umane delle risorse umane,
- ✓ la promozione dell'utilizzo delle tecnologie digitali più innovative,
- ✓ la integrazione delle persone a mobilità ridotta,
- ✓ il proseguimento in sicurezza nell'ottica dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività della PA, in contesti emergenziali.

Durante gli incontri del Comitato alla presenza del Segretario Generale, si è esortata la PA a mettere in atto tutte le misure al fine di organizzare al meglio il lavoro agile ritenendo che lo Smart Working debba essere necessariamente inteso come forma avanzata dell'organizzazione del lavoro, come strumento basato sullo scambio tra maggiore autonomia e flessibilità ai dipendenti e come maggiore responsabilizzazione dei risultati anche finalizzato al raggiungimento di un buon livello di bilanciamento tra vita e lavoro.
Si è rilevato, inoltre, che nel POLA si debbano puntualizzare i requisiti tecnologici necessari e quelli già in possesso di questa Amministrazione per lo svolgimento dello Smart Working, affinché lo stesso sia un concreto strumento di verifica del rapporto tra le esigenze tecnologiche ed informatiche dell'Amministrazione e quelle effettivamente realizzabili, tenendo conto dell'analisi organizzativa ed economica dell'Ente.

Con delibera Giunta Comunale 144 del 02/05/2023, l'Amministrazione si è dotata del Regolamento per il lavoro a distanza così come previsto dal CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali nelle due forme del "lavoro agile" e del "lavoro da remoto".
Il nuovo strumento regolamentare prevede che nell'ambito delle finalità individuate dal CCNL, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre il lavoro di back office o la fruizione dei servizi a favore degli utenti.
Il lavoro agile persegue le seguenti finalità:

- ✓ promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti, nonché l'auto-organizzazione delle modalità esecutive per il raggiungimento dei risultati pianificati; - realizzare una maggiore conciliazione dei tempi vita lavoro;
- ✓ ottimizzare la diffusione e l'utilizzo di tecnologie e competenze digitali; - promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

Possono chiedere di avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile esclusivamente i dipendenti assegnati allo svolgimento delle attività appositamente individuate nel PIAO. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

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

Presidente
GAGGIOLI ALESSIA Responsabile del Servizio Gestione del Personale

Membri Effettivi dell'Amministrazione:
- ✓ Insero Letizia
- ✓ Pianigiani Luisa

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

Membri Supplenti in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale
- ✓ Bellucci Antonella
- ✓ Ciampi Francesca
- ✓ Papi Tommaso

Membri Supplenti in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali
- ✓ Dominici Giuseppe – in rappresentanza UGL
- ✓ Magnani Franca - in rappresentanza UIL F.P.L

Il Comitato, dunque, appare quanto mai eterogeneo e variegato nella sua composizione e, per l'effetto, particolarmente rappresentativo, atteso che al suo interno figurano componenti appartenenti a differenti profili professionali, assegnati a diverse ripartizioni dell'Ente. Ciò consente, evidentemente, di beneficiare di professionalità, esperienze e punti di vista diversificati e compositi.
A seguito delle dimissioni volontarie dall'impiego da parte della componente Maria Luigia D'annunzio, e del trasferimento presso altra Amministrazione della rappresentante dell'Organizzazione sindacale CGIL FP Pettini Francesca, il comitato è oggi composto da 6 membri per cui nasce la necessità di sostituire i componenti o procedere a nuova procedura finalizzata all'individuazione e/o designazione degli stessi.

Il CUG ha chiesto all'Amministrazione l'istituzione di un apposito capitolo di spesa nel Bilancio di Previsione 2023 così che tali risorse possano essere utilizzate per iniziative finalizzate a rafforzare la presenza e la conoscenza del Comitato all'interno dell'Ente.

ATTIVITA' E INIZIATIVE DI PARTICOLARE RILIEVO

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

Nel sito istituzionale dell'Ente, è stato creato un nuovo blocco all'interno della sezione "uffici" afferente il Servizio Gestione Giuridica del personale, denominato appunto "Comitato Unico di Garanzia", accedendo al quale è possibile seguire le attività del Comitato e reperirne i principali atti.

POTERI PROPOSITIVI: Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:

Il CUG ha collaborato alla predisposizione del PAP 2023-2025 proponendo azioni e programmi che hanno trovato la piena condivisione da parte dell'Amministrazione, sottoponendo lo schema di Piano alla giunta comunale. Tale azione è di essenziale importanza per promuovere condizioni di benessere lavorativo.

Si prevede la possibilità di proseguire l'esperienza degli anni scorsi attraverso l'organizzazione di iniziative formative e di confronto finalizzate alla fusione delle conoscenze ed esperienze 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.

POTERI CONSULTIVI Con sistematicità l'amministrazione porta formalmente a conoscenza il CUG degli atti formali da intraprendere.

Il CUG è stato coinvolto dall'Amministrazione nella fase di revisione del regolamento sull'orario di lavoro facendosi portavoce di alcune istanze che sono state recepite all'interno dello strumento regolamentare. E' stato possibile introdurre nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine principalmente di tutelare le cure parentali, ricorrendo, anche in via sperimentale, a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

A seguito dell'adozione del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2023/2025, il CUG è stato coinvolto dall'Amministrazione nella fase di predisposizione del nuovo regolamento sul lavoro a distanza formulando anche un parere in proposito. Il comitato ha monitorato l'andamento dell'accoglimento delle richieste in merito al lavoro agile o smart working, finalizzato ad una maggiore flessibilità e conciliazione casa-lavoro. Non risultano pervenute segnalazione di richieste avanzate dai dipendenti non accolte.

La formazione del personale è effettuata, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore.
L'amministrazione mette a disposizione della totalità del personale iniziative formative in ambiti trasversali.
È attenta a garantire la formazione generale, specifica in funzione del rischio, per personale addetto alle squadre di emergenza, per i preposti e RLS in ottemperanza alle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.
Coglie tra i vari canali formativi ogni iniziativa utile all'accrescimento delle competenze del personale sia in ambiti trasversali che specifici.
La Pianificazione della formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transazione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dovrà essere inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione, in maniera coordinata, così come indicato nella Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, mirata a gestire e valutare le attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e competenze del personale.

Rispetto ai criteri di valutazione del personale non vi è nulla da segnalare.

POTERI DI VERIFICA Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari.
Si è manutenuta la costante comunicazione, seppur informale, con il Rappresentante della sicurezza per il Lavoratori.
Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing: Non sono giunte al comitato alcune segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevato la necessità di porre in atto azioni di contrasto.
Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2023 non sono emersi dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione

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.
È intenzione di questo Organismo, prima del termine dell'incarico, lavorare ad un codice di condotta da adottare all'interno dell'amministrazione, sposando a pieno le intenzioni del ministro Zangrillo di dicembre 2023 e lavorare ad un protocollo e/o convezione finalizzato a favorire tutte le iniziative e 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.

26 Marzo 2024

Il Comitato Unico di Garanzia del
Comune di Grosseto

Il Presidente
Alessia Gaggioli
I componenti
Insero Letizia
Pianigiani Luisa
Cassai Roberto
De Gregorio Gian Piero
Pennatini Cristina

(documento firmato in originale)

www.comune.grosseto.it
Indirizzo: Piazza Duomo 1 – 58100 Grosseto
Tel: 0564488358 Fax 0564411495
E-mail cug@comune.grosseto.it