Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Grosseto - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Grosseto

Regione:	Toscana
Provincia:	GR
Comune:	Grosseto
CAP:	58100
Indirizzo:	Piazza Duomo, 1
Codice Amministrazione:	c_e202
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025	2024
Piano Azioni Positive 2025-2027	Piano Azioni Positive 2024-2026
piano_azioni_positive_c_e202-triennio_piano-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_e202/piano-azioni-positive-2025-2027/piano_azioni_positive_c_e202-triennio_piano-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf) (474.84 KB)	piano_azioni_positive_c_e202-triennio_piano-azioni-positive-2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_e202/piano-azioni-positive-2024-2026/piano_azioni_positive_c_e202-triennio_piano-azioni-positive-2024-2026-anno_2024.pdf) (345.69 KB)

2026
Piano Azioni Positive 2026-2028
piano_azioni_positive_c_e202-triennio_piano-azioni-positive-2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

no-triennale/c_e202/piano-azioni-positive-2026-2028/piano_azioni_positive_c_e202-triennio_piano-azioni-positive-2026-2028-anno_2026.pdf) (541.73 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	2	9	8	18	14	0	6	13	27	22
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	10	20	29	37	8	14	31	31	58	16
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	8	13	15	4	0	5	18	30	12
Dirigente di livello generale	D8 - Dirigente	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		14	37	50	75	29	14	42	62	115	50
Totale % sul personale complessivo		2,87	7,58	10,25	15,37	5,94	2,87	8,61	12,70	23,57	10,25

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % [1]**	**% di genere [2]**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % [1]**	**% di genere [3]**
Inferiore a 3 anni	8	19	14	13	1	55	44,00	20,99	9	27	19	14	1	70	56,00	17,54
Tra 3 e 5 anni	4	14	11	8	2	39	47,56	14,89	0	12	12	17	2	43	52,44	10,78
Tra 5 e 10 anni	0	2	15	44	23	84	37,00	32,06	1	2	20	74	46	143	63,00	35,84
Superiore a 10 anni	0	2	15	44	23	84	37,00	32,06	1	2	20	74	46	143	63,00	35,84
Totale	12	37	55	109	49	262			11	43	71	179	95	399		
Totale %	1,82	5,60	8,32	16,49	7,41	39,64			1,66	6,51	10,74	27,08	14,37	60,36		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
personale non dirigenziale	Diploma di scuola superiore	119	45,42	143	54,58	262	55,51
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	26	52,00	24	48,00	50	10,59
personale non dirigente	Laurea	49	30,82	110	69,18	159	33,69
personale non dirigente	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,21
Totale personale		195		277		472	
Totale % sul personale complessivo		39,96		56,76		96,72	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Presentiamo una sintesi sulla composizione, per genere, categoria e classi di età, del personale del Comune di Grosseto, aggiornato al 31 dicembre 2024. 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 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 101 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 39%.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Tempo Pieno	11	37	48	69	25	190	41,94	97,44	10	41	54	110	48	263	58,06	94,95
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	13,33	1,03	0	0	7	4	2	13	86,67	4,69
Part Time ≤50%	1	0	1	0	1	3	75,00	1,54	0	0	0	1	0	1	25,00	0,36
Totale	12	37	49	71	26	195			10	41	61	115	50	277		
Totale %	2,54	7,84	10,38	15,04	5,51	41,31			2,12	8,69	12,92	24,36	10,59	58,69		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Smart working	0	1	3	4	0	8	22,86	61,54	2	8	13	4	0	27	77,14	61,36
fruizione orario flessibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	1	0	3	100,00	6,82
Personale che fruisce di part time a richiesta	1	0	1	2	1	5	26,32	38,46	0	0	7	5	2	14	73,68	31,82
Totale	1	1	4	6	1	13			2	9	21	10	2	44		
Totale %	1,75	1,75	7,02	10,53	1,75	22,81			3,51	15,79	36,84	17,54	3,51	77,19		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Per quanto riguarda gli istituti di conciliazione, notiamo che al 31/12/2024 sono 19 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 51 anni.

Nel corso del 2024 si assiste al ricorso al lavoro agile, tanto che nel complesso 35 dipendenti del comune di Grosseto hanno beneficiato di almeno una giornata di smart working.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	287	29,62	682	70,38	969	26,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	990	57,83	722	42,17	1712	47,54
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	77	9,64	722	90,36	799	22,19
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	121	100,00	121	3,36
Totale permessi	1354	37,60	2247	62,40	3601	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

Per quanto riguarda l'utilizzo dei permessi della L. 104/1992 si nota che questo istituto è utilizzato nel 70,38 dei casi dalle donne se usufruito a giorni. Se tale permesso viene usufruito ad ore, allora l'incidenza percentuale riguarda il 57,83% degli uomini: in tale dato ha una grande incidenza la L.104/1992 per il dipendente portatore di handicap.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Si riporta un estratto del Piano delle Azioni positive realizzate nel corso del 2024 con il PAP 2024-2026.

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.
Il Comune di Grosseto lavorerà per potenziare le azioni di diversity management (disabilità) attraverso la sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità e riservando più attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, e migliorando la sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity). È intenzione dell'Amministrazione, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, dotarsi di un codice di condotta per l'affermazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune. Il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sarà rafforzato nel lasso temporale di riferimento attivando un maggior coinvolgimento dei dirigenti e dei responsabili delle strutture dell'Amministrazione con il supporto della Consigliera di Parità Provinciale, al fine di condividerne le procedure, la formazione e le buone prassi.
Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale.
Il Comune di Grosseto si impegna a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità; a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso; nei casi di procedure assunzionali anche ove siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
Obiettivo 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.
È intenzione dell'Amministrazione comunale continuare a spingere sulla formazione e sull'aggiornamento di tutto il

personale al fine di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro, attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, senza discriminazione di genere, cercando di adottare modalità organizzative nei percorsi di formazione che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito l'individuo assente. I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente.
Obiettivo 4. Sviluppare politiche di organizzazione del lavoro nuove e innovative.
Il Comune di Grosseto favorisce l'adozione di politiche mirate a favorire interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato consente di migliorare le necessità di conciliazione lavoro-famiglia e qualora il lavoratore rappresenti particolari e temporanee esigenze familiari o di salute, saranno di volta in volta valutate al fine di trovare soluzioni maggiormente conciliative garantendo al contempo le esigenze d'ufficio. Al fine di agevolare i dipendenti nell'utilizzo dei permessi e congedi suddetti, terrà costantemente aggiornato alla normativa via via vigente il "Vademecum del Dipendente" quale guida utile a consentire ai lavoratori di muoversi nella corretta gestione degli istituti afferenti la gestione del rapporto di lavoro. Proseguiranno le misure volte alla riduzione del digital gap e per andare incontro al fabbisogno di competenze sempre nuove sarà necessario proseguire con il ricorso a piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility.
Obiettivo 5. Incrementare il Benessere Organizzativo
È intenzione dell'Amministrazione valutare, ai fini dell'attivazione, tutte le misure che consentano di migliorare il benessere organizzativo dei propri lavoratori.
Andrà sicuramente a beneficio delle lavoratrici madri in stato di gravidanza la possibilità di raggiungere la sede di lavoro con un parcheggio auto facilitato usufruendo del tagliando denominato Permesso Rosa quale iniziativa già promossa dall'Amministrazione;
Attivazione di quanto necessario a stabilire una agevolazione tariffaria riservata ai dipendenti dell'Amministrazione per la sosta negli stalli a pagamento per raggiungere la sede di lavoro;
Sviluppo di azioni, anche coinvolgendo il Medico Competente, finalizzate alla promozione di una sana alimentazione, al contrasto al fumo e comportamenti additivi;
Attivazione di un percorso di formazione finalizzato alla diffusione della cultura della parità di genere con un particolare focus sul tema della violenza di genere e delle molestie sessuali luogo di lavoro;
Attivazione di collaborazione con soggetti del territorio per sviluppare azioni di prevenzione in ambito sanitario per i propri dipendenti.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Obbligatoria	32	78	106	58	26	300	40,98	7,98	24	80	100	174	54	432	59,02	8,43
Aggiornamento professionale	437	1046	988	760	229	3460	42,43	92,02	497	1178	2103	831	86	4695	57,57	91,57
Totale ore	469	1124	1094	818	255	3760			521	1258	2203	1005	140	5127		
Totale ore %	5,28	12,65	12,31	9,20	2,87	42,31			5,86	14,16	24,79	11,31	1,58	57,69		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**	**Presidente**
Selezione Agenti PM - TD	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Selezione Capo Gabinetto	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Concorso MAAM	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Concorso 3 posti Istruttore Tecnico	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Concorso Istruttore Tecnico Ambientale	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Mobilità Istruttore Ammninistrativo	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Mobilità 3 posti istruttore amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Mobilità 5 posti istruttore Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Mobilità 2 posti Istruttore direttivo Amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Progressioni in deroga - 21 procedure con 21 commissioni	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Totale personale	20		10		30		
Totale % sul personale complessivo	4,10		2,05		6,15		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nell'anno 2024 sono state espletate le seguenti procedure:
- Selezione Pubblica comparativa per il conferimento di n. 1 incarico dirigenziale a tempo determinato ex. art. 110 comma 2 del D. Lgs. N. 267/2000 e s.m.i per la durata di 12 mesi, eventualmente prorogabile fino alla scadenza del mandato del sindaco cui affidare il ruolo di "Capo di Gabinetto";
- Selezione Agenti PM - Area Istruttori TD;
- Concorso pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato di "ISTRUTTORE TECNICO" – Area Istruttori – CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali;
- Concorso pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di "ISTRUTTORE TECNICO - AMBIENTALE" – Area Istruttori – CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali;
- Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato profilo ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI CULTURALI – AREA FUNZIONARI ED EQ del CCNL 16/11/2022 comparto funzioni locali, cui potrà essere assegnato il ruolo di Direttore Scientifico Del Museo Archeologico e d'arte della Maremma (MAAM);
- Avviso di mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 per l'eventuale copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 8 unità con profilo "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO", AREA ISTRUTTORI CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali – Procedura per n. 1 posto
- Avviso di mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 per l'eventuale copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 8 unità con profilo "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO", AREA ISTRUTTORI CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali – Procedura per n. 5 posti

- Avviso di mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 per l'eventuale copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 8 unità con profilo "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO", AREA ISTRUTTORI CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali – Procedura per n. 2 posti
- Avviso di mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs. N. 165/2001 per l'eventuale copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 2 unità con profilo "ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO", AREA FUNZIONARI ED EQ CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali
- Avviso di selezione per la progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022, riservata al personale del comune di Grosseto per la copertura di complessivi n. 31 posti all'interno dell'Ente – n. 21 procedure

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti	€48714,70	€0,00	€ -48714,70	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€24315,30	€24737,60	€ 422,30	1,71
01501 AREA ISTRUTTORI	€22483,00	€21037,30	€ -1445,70	-6,87
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€19085,80	€18927,00	€ -158,80	-0,84
AREA OPERATORI	€18990,00	€0,00	€ -18990,00	--

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 poco più del 39% in questo inquadramento.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

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%.
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 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.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d’ascolto organizzativo:	No
Sportelli d’ascolto:	No
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	No
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Il codice di condotta è stato proposto dal CUG all'Amministrazione che ne ha condiviso i contenuti e ha avviato le procedure per la conseguente approvazione.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ha proposto di individuare quanto prima il/la Consigliere/Consigliera di fiducia esterno/a all'Amministrazione.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Attualmente non risultano situazioni di discriminazione/mobbing all'interno del Comune di Grosseto.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nell'ambito della performance organizzativa è presente un indicatore che misura gli equilibri di genere e la performance organizzativa incide in misura del 10% sulla performance individuale delle EQ e dei Dirigenti.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Designazione
Tipologia di atto:	Determinazione Dirigenziale
Data:	27/05/2024
Organo sottoscrittore:	Dirigente
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì

Dotazione euro:
€1000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:
€0,00

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	elenco esercenti disposti ad applicare sconti e tariffe agevolate per beni e servizi a favore del personale dipendente
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì

Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	La sede virtuale del CUG del Comune di Grosseto si esplica nell'indirizzo email dedicato "cug@comune.grosseto.it" tramite cui i dipendenti possono interagire con i membri del comitato medesimo.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	12
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell’anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell’amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell’ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L’Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni 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 opportunità

Considerazioni conclusive

Il CUG del Comune di Grosseto si impegna a far approvare quanto prima il codice di condotta proposto all’Amministrazione e ad individuare quanto prima il/la Consigliere/a di fiducia dell’amministrazione comunale.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-grosseto-2025*