



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Grosseto - 2026

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_azioni_positive_c_e202-triennio_piano-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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_azioni_positive_c_e202-triennio_piano-azioni-positive-2024-2026-anno_2024.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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/piano_azioni_positive_c_e202-triennio_piano-azioni-positive-2026-2028-anno_2026.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_e202-triennio_piano-azioni-positive-2026-2028-anno_2026.pdf)



[no-triennale/c_e202/piano-azioni-
positive-2026-2028/piano_azioni_positive_c_e
202-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

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|---|---------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | | < 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 | | 8 | 41 | 60 | 58 | 33 | 48 | 45 | 63 | 107 | 55 |
| Dirigente di livello generale | | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 8 | 41 | 60 | 64 | 35 | 48 | 45 | 63 | 107 | 55 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,52 | 7,79 | 11,41 | 12,17 | 6,65 | 9,13 | 8,56 | 11,98 | 20,34 | 10,46 |

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

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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 | 41 | 13 | 1 | 82 | 53,95 | 36,44 | 9 | 27 | 19 | 14 | 1 | 70 | 46,05 | 27,78 |
| Tra 3 e 5 anni | 4 | 14 | 11 | 8 | 2 | 39 | 47,56 | 17,33 | 0 | 12 | 12 | 17 | 2 | 43 | 52,44 | 17,06 |
| | 0 | 2 | 9 | 6 | 0 | 17 | 44,74 | 7,56 | 0 | 0 | 10 | 10 | 1 | 21 | 55,26 | 8,33 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 2 | 16 | 45 | 24 | 87 | 42,44 | 38,67 | 1 | 2 | 2 | 67 | 46 | 118 | 57,56 | 46,83 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 12 | 37 | 77 | 72 | 27 | 225 | | | 10 | 41 | 43 | 108 | 50 | 252 | | |
| Totale % | 2,52 | 7,76 | 16,14 | 15,09 | 5,66 | 47,17 | | | 2,10 | 8,60 | 9,01 | 22,64 | 10,48 | 52,83 | | |

⁽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

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| | Inferiore al Diploma superiore | 26 | 55,32 | 21 | 44,68 | 47 | 12,77 |
| | Diploma di scuola superiore | 121 | 46,90 | 137 | 53,10 | 258 | 70,11 |
| | Laurea | 51 | 82,26 | 11 | 17,74 | 62 | 16,85 |
| | | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- |
| | Master di II livello | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,27 |
| Totale personale | | 198 | | 170 | | 368 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 40,74 | | 34,98 | | 75,72 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 11,11 | 1,01 | 0 | 0 | 11 | 4 | 1 | 16 | 88,89 | 5,93 |
| Part Time ≤50% | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 75,00 | 1,52 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 25,00 | 0,37 |
| Tempo Pieno | 7 | 37 | 54 | 70 | 25 | 193 | 43,27 | 97,47 | 5 | 41 | 51 | 102 | 54 | 253 | 56,73 | 93,70 |
| Totale | 7 | 38 | 55 | 73 | 25 | 198 | | | 5 | 41 | 63 | 106 | 55 | 270 | | |
| Totale % | 1,50 | 8,12 | 11,75 | 15,60 | 5,34 | 42,31 | | | 1,07 | 8,76 | 13,46 | 22,65 | 11,75 | 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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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 | 4 | 1 | 9 | 0 | 14 | 19,72 | 73,68 | 0 | 5 | 23 | 28 | 1 | 57 | 80,28 | 72,15 |
| fruizione orario flessibile | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 5 | 100,00 | 6,33 |
| part time | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 5 | 22,73 | 26,32 | 0 | 0 | 11 | 5 | 1 | 17 | 77,27 | 21,52 |
| Totale | 0 | 5 | 2 | 12 | 0 | 19 | | | 2 | 6 | 36 | 33 | 2 | 79 | | |
| Totale % | 0,00 | 5,10 | 2,04 | 12,24 | 0,00 | 19,39 | | | 2,04 | 6,12 | 36,73 | 33,67 | 2,04 | 80,61 | | |

⁽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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 237 | 23,19 | 785 | 76,81 | 1022 | 0,45 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 71328 | 31,97 | 151753 | 68,03 | 223081 | 97,52 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 55 | 7,19 | 710 | 92,81 | 765 | 0,33 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 316 | 8,15 | 3561 | 91,85 | 3877 | 1,69 |
| Totale permessi | 71936 | 31,45 | 156809 | 68,55 | 228745 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

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 **No**

redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE (AZIONE IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO) L'art. 1, comma 348, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020 - 2022, prevede che le amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 debbano esporre, in modo visibile al pubblico, nei locali dove si erogano servizi diretti all'utenza, un cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e stalking, come promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Nel successivo D.P.C.M. del 30.10.2020, in attuazione della suddetta Legge, è stato previsto che il suddetto cartello, adeguatamente visibile, debba contenere la dicitura "SE SEI VITTIMA DI VIOLENZA O STALKING CHIAMA IL 1522" e debba essere tradotto in lingua inglese, spagnolo, francese, tedesco, arabo, cinese, russo, portoghese, rumeno, bengali. Questa Amministrazione, in ottemperanza a quanto sopra, ma anche nell'ottica di prevenire fenomeni di violenza o stalking all'interno del proprio contesto organizzativo, prevede l'affissione di cartelli in tutte le sedi che ospitano gli uffici comunali con un'attenta verifica dell'installazione anche nelle nuovi sedi comunali Il CUG e il Servizio Gestione Giuridica del Personale dovranno coordinarsi per garantire specifiche tutele ai dipendenti che segnalano azioni di discriminazione e/o molestie sessuali sia in termini di riservatezza sia in termini di attivazione di concreti interventi per verificare l'ambiente di lavoro ed eventualmente intervenire a sostegno del lavoratore, anche con l'eventuale coinvolgimento della Consigliera di Parità.

Azione realizzata esponendo il cartello citato in tutti luoghi aperti al pubblico del comune

La seconda azione realizzata è l'approvazione del codice di condotta da parte del CUG

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| Sicurezza | 28 | 34 | 106 | 43 | 10 | 221 | 46,72 | 8,55 | 44 | 86 | 108 | 14 | 0 | 252 | 53,28 | 4,35 |
| Aggiornamento professionale | 106 | 531 | 611 | 796 | 319 | 2363 | 29,89 | 91,45 | 158 | 724 | 1335 | 2398 | 928 | 5543 | 70,11 | 95,65 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale ore | 134 | 565 | 717 | 839 | 329 | 2584 | | | 202 | 810 | 1443 | 2412 | 928 | 5795 | | |
| Totale ore % | 1,60 | 6,74 | 8,56 | 10,01 | 3,93 | 30,84 | | | 2,41 | 9,67 | 17,22 | 28,79 | 11,08 | 69,16 | | |

⁽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

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Selezione tempo determinato Agente PM | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 9,68 | Uomo |
| Concorso istruttore direttivo tecnico | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 9,68 | Uomo |
| Concorso agente PM | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 3,23 | Uomo |
| Concorso Istruttore Amministrativo | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 9,68 | Uomo |
| Avviso mobilità 6 istruttori | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 9,68 | Uomo |
| Avviso mobilità 2 agenti PM | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 9,68 | Uomo |
| Avviso mobilità collaboratore tecnico | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 9,68 | Uomo |
| avviso mobilità collaboratore amministrativo professionale | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 9,68 | Uomo |
| Avviso mobilità 2 collaboratori tecnici | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 9,68 | Uomo |
| avviso mobilità collaboratore amministrativo | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 9,68 | Uomo |
| Avviso mobilità istruttore direttivo Amministrativo | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 9,68 | Uomo |
| Totale personale | 14 | | 17 | | 31 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 2,88 | | 3,50 | | 6,38 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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 % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Dirigente | €55060,00 | €0,00 | € -55060,00 | -- |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | €26071,50 | €26900,30 | € 828,80 | 3,08 |
| 01501 AREA ISTRUTTORI | €2350190,00 | €22356,30 | € -2327833,70 | -10412,43 |
| 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | €20740,40 | €2036460,00 | € 2015719,60 | 98,98 |
| 01503 AREA OPERATORI | €1845680,00 | €0,00 | € -1845680,00 | -- |

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Designazione

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale n. 2493 del 27-10-2025

Data: 27/10/2025

Organo sottoscrittore: Dirigente Risorse Umane

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:

€1000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Convegno Mi rispetto Ti rispetto - Proposte di gentilezza, consapevolezza e benessere nel contesto lavorativo

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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
- adozione codice condotta e individuazione della consiglier di fiducia

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

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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-grosseto-2026>