



## *CITTÀ DI PIOMBINO*

*(Provincia di Livorno)*

Medaglia d'Oro al Valor Militare

Via Ferruccio, 4 - CAP 57025 Piombino (LI)

tel. 0565 63111 – pec. [comunepiombino@postacert.toscana.it](mailto:comunepiombino@postacert.toscana.it) - P.IVA 00290280494

---

**Ai vertici dell'Amministrazione**

**All'OIV dell'Amministrazione**

**Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)**

# **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

## **ANNO 2024**

***ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"***

## ***PREMESSA***

### **Riferimento normativo**

La presente 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 le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” così come integrata dalla Direttiva recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

### **Finalità**

La finalità della presente relazione è in particolare quello di 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 di azioni positive adottato dall'amministrazione.

## ***PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI***

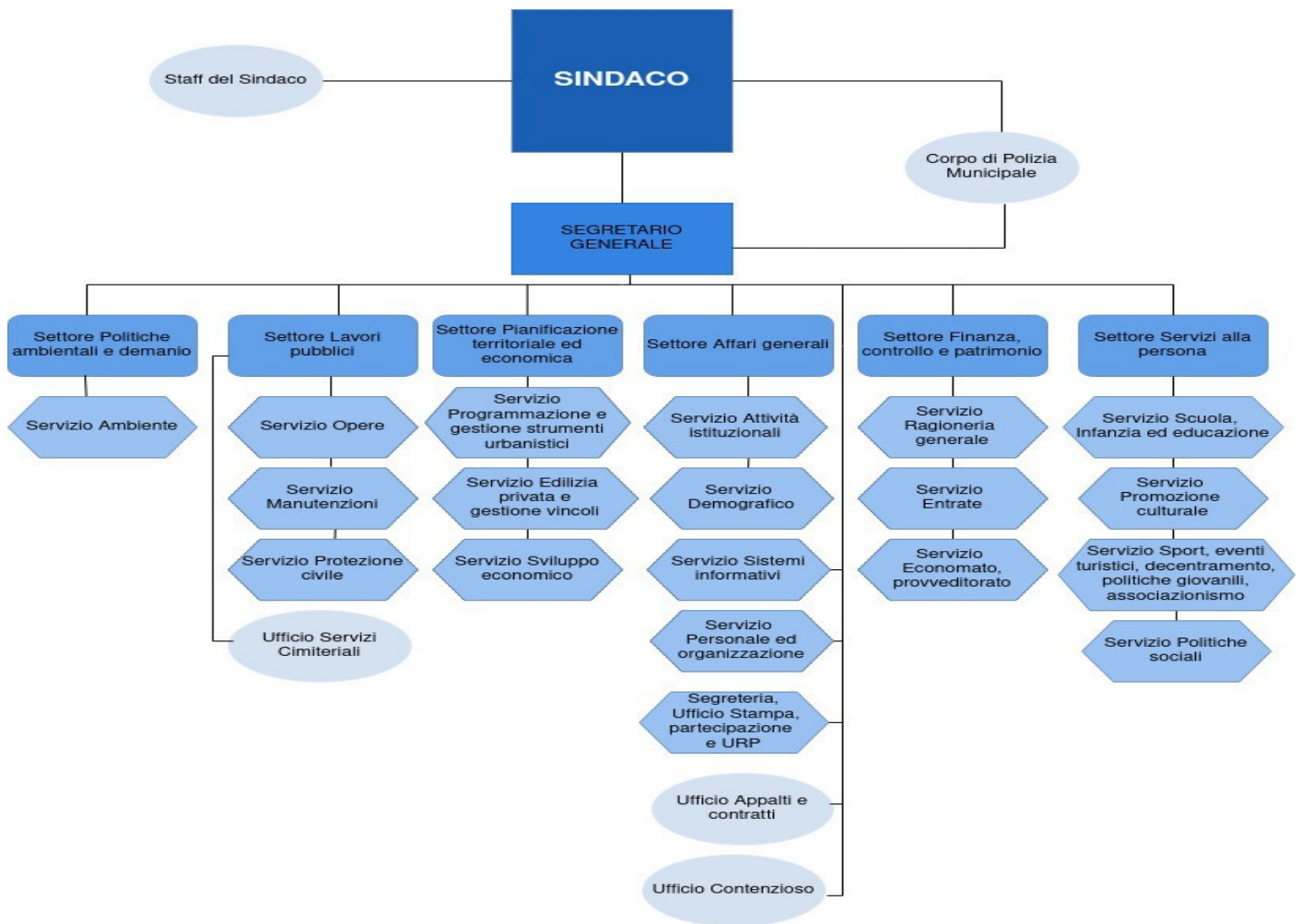
### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

In primo luogo nei paragrafi che seguono, anche attraverso i dati resi attraverso le relative tabelle, viene fornita l'analisi del contesto interno all'Ente.

Il Comune di Piombino è organizzato in base al Regolamento sugli uffici e servizi, la struttura organizzativa dell'ente è stata modificata con le Delibere di Giunta n.332 del 14/12/2022, e n. 207 del 26/08/2024 avente ad oggetto “*Aggiornamento organigramma e funzionigramma dell'ente*” in conformità ai principi sanciti dal Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, dallo Statuto del Comune di Piombino, dai criteri deliberati dal Consiglio Comunale e dal CCNL funzioni locali.

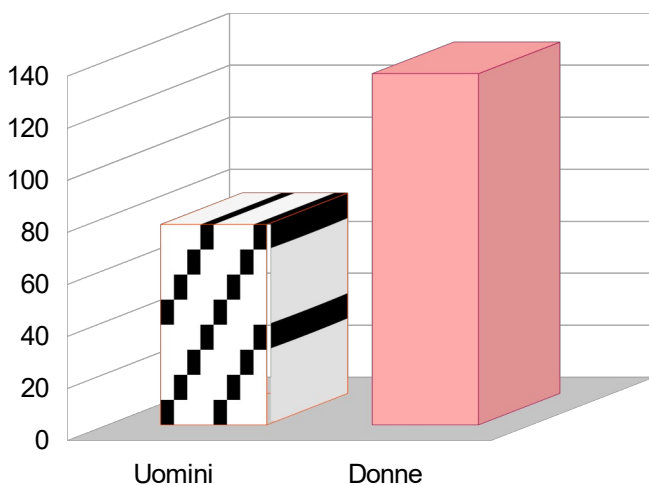
Il regolamento di cui sopra disciplina l'assetto organizzativo dell'ente, l'attribuzione di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi, l'esercizio di funzioni, le linee procedurali di organizzazione del personale in un costante e dinamico adeguamento degli assetti organizzativi e direzionali alle concrete esigenze della Macrostruttura, la cui definizione deve rispondere al principio fondamentale di attuazione del programma di governo e dei relativi obiettivi.

La Macrostruttura è articolata come nell'immagine che si riporta:



**La composizione del personale dell’Ente, a dicembre 2024, è così articolata:**

*Totale dipendenti: 216 di cui 130 donne e 86 uomini. In percentuale 68% donne e 32% uomini.*



Relativamente ai profili ed alle aree, queste ultime così come definite dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, troviamo una maggioranza di lavoratrici rispetto ai lavoratori, ciò sembra essere confermato, negli ultimi anni, anche dall’esito delle procedure concorsuali bandite dal Comune di Piombino. Tutto ciò premesso lungi dall’essere un obiettivo raggiunto e cristallizzato, rende,

invece, l’idea dell’urgenza e della necessità dell’adozione di misure, azioni e comportamenti che, prendendo in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori nell’ottica di una piena realizzazione del principio di equità,

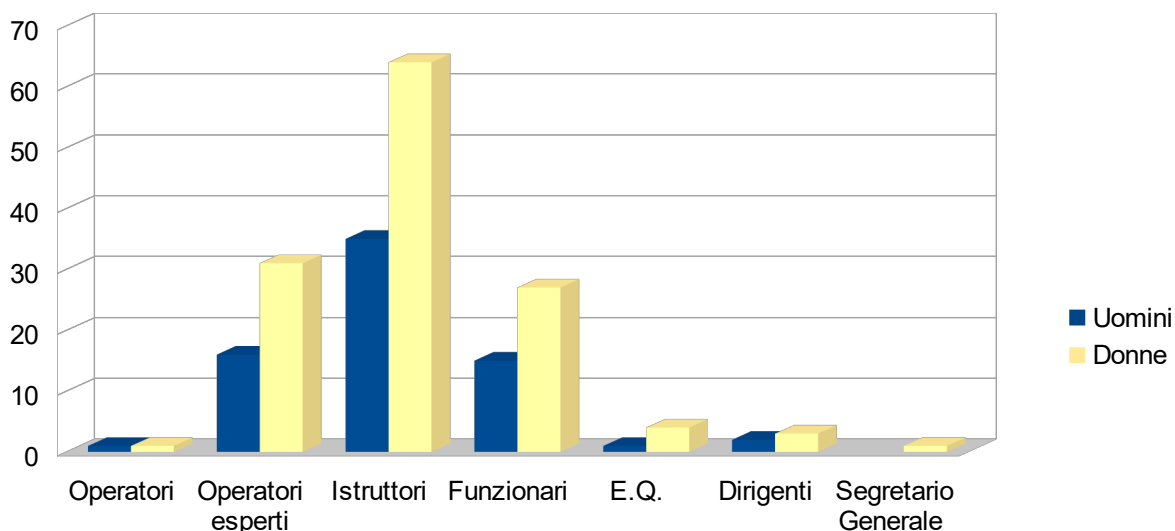
riescano a consentire la conciliazione tra responsabilità familiari e impegni professionali. In quest'ottica è fondamentale, sempre nel rispetto delle disposizioni sancite dai CCNL, definire forme di flessibilità che, compatibilmente con le esigenze di servizio, siano finalizzate al superamento di situazioni di disagio e alla diminuzione delle assenze per motivi familiari.

Si riportano le tabelle e le proiezioni grafiche del monitoraggio effettuato sull'organico disaggregato per genere (per un maggiore dettaglio si rinvia alle Tabelle riportate nell'All.1 "SCHEDE Relazione CUG")

**Tabella del Personale suddiviso per Aree :**

Area	Uomini	Donne
Operatori	1	1
Operatori esperti	16	31
Istruttori	35	64
Funzionari	15	27
E.Q.	1	4
Dirigenti	2	3
Segretario Generale		1

**Proiezione grafica delle aree occupate dal personale del Comune di Piombino suddivisa sulla base del genere:**



## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Al fine di poter promuovere condizioni di lavoro improntate al benessere organizzativo, sotto il profilo in particolare della piena realizzazione delle pari opportunità, occorre promuovere forme di flessibilità nelle modalità lavorative, che, nel rispetto dei CCNL e della legislazione, sconsentano quelle forme di conciliazione dei tempi vita/lavoro, indispensabili per garantire la salute e il benessere della persona.

Si riportano qui di seguito i dati attuali inerenti la fruizione da parte dei lavoratori dell'Ente al 31/12/2024.

### Tabella del personale in regime di part time

Part Time	Uomini	Donne
	4	9

### Proiezione grafica del personale del Comune di Piombino in regime di part time suddivisa in base al genere

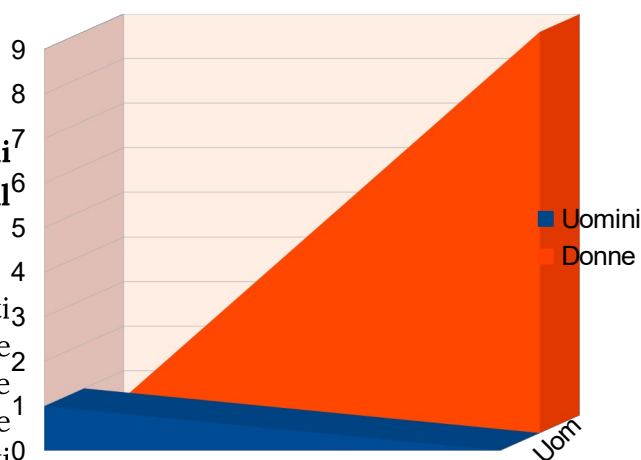


### Tabella personale che ha usufruito o usufruisce del Lavoro Agile:

Lavoro Agile	Uomini	Donne
	1	9

### Proiezione grafica del personale del Comune di Piombino in Lavoro Agile suddivisa in base al genere:

Come si può evincere in modo evidente dai dati sopra riportati, la componente femminile usufruisce in modo numericamente molto più consistente delle forme di flessibilità spesso necessarie per conciliare situazioni familiari e/o personali spesso altrimenti difficoltose da gestire.



### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Al fine di poter avviare qualsiasi strategia di azione volta al miglioramento delle condizioni psicofisiche in ambito lavorativo dei dipendenti del Comune di Piombino, attraverso la corretta gestione delle persone e la valorizzazione delle professionalità e delle competenze, con il conseguente miglioramento della performance complessiva dell'Amministrazione e l'aumento qualitativo dell'efficienza e della produttività, è stato adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive. Nel Piano sono state previste una serie di azioni volte al superamento delle discriminazioni, alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità, prevenendo anche possibili forme di violenza.

#### **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024 – 2027**

Le azioni previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive sono state in parte realizzate nell'annualità 2024 e possono essere come di seguito sintetizzate:

#### **AZIONE n. 1 - Istituzione, in conformità con quanto sancito a livello nazionale ed europeo, del Comitato Unico di Garanzia e creazione della Sezione CUG sul sito web istituzionale del Comune di Piombino.**

La finalità dell'azione è quella di rendere operativo il Comitato Unico di Garanzia quale strumento per poter attivare percorsi concreti diretti a far sì che i dipendenti possano trarre soddisfazione dal proprio lavoro e, riconoscendosi nei valori dell'Amministrazione, possano sviluppare il proprio senso di appartenenza al fine di svolgere con coscienza e dignità lavorativa la funzione di pubblico servizio quale elemento caratterizzante i rapporti tra la cittadinanza e le istituzioni. Tale azione si è resa necessaria quale punto di partenza per attivare fasi successive di approfondimento e di indagine del benessere lavorativo.

Il Comitato è stato quindi nominato con Determina 133 del 12/02/2024 "Rinnovo del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" , e DD 1319 dell'11/11/2024 Comitato Unico di Garanzia – modifica membro titolare per dimissioni".

Con Delibera di Giunta 183 del 07/06/2024 è stato poi approvato il Regolamento di Funzionamento del CUG.

#### **AZIONE n. 2 - Osservanza dell'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso.**

Nel corso del 2024 è stata rivolta particolare attenzione al principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento e di riequilibrio della rappresentanza di genere nel caso in cui esista un divario pari o superiore ai 2/3, al fine di creare disparità di genere non giustificate.

Nelle procedure di reclutamento messe in atto è stata quindi garantita l'osservanza dell'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso, nonché del principio pari opportunità e riequilibrio della rappresentanza di genere.

### **AZIONE n. 3 - Osservanza principio di inserimento di persone con disabilità. Valorizzazione delle competenze e attitudini personali.**

Nel corso dell'anno 2024 è stata attivata una mappatura delle competenze professionali sulla base delle quali procedere all'assegnazione del personale ai vari Settori/Servizi/Uffici, al fine di favorire la combinazione tra attitudini e attività lavorativa. Sempre in quest'ottica sono state favorite le procedure di mobilità interna e di rotazione al fine di contribuire al miglioramento dei livelli dei servizi resi e alla crescita professionale, anche al fine di evitare diseguità e disparità di trattamento nonché perdita di chance. Dal punto di vista tecnico questo si è realizzato anche attraverso l'attivazione nel 2024 di una procedura di mobilità interna. Sono state inoltre osservate le percentuali di inserimento delle persone con disabilità.

E' stato inoltre iniziato un percorso per l'adozione del c.d. linguaggio di genere.

Tra le attività inoltre perseguite è stata prestata attenzione anche alla necessità di progettare piani di reinserimento del personale assente per lunghi periodi o con difficoltà motivazionali.

### **AZIONE n. 4 - Promozione di una nuova cultura organizzativa, soprattutto nelle posizioni apicali del Comune di Piombino, improntata al benessere, punto nevralgico del potenziamento della qualità produttiva.**

Nel corso del 2024 è stata posta l'attenzione sulla necessità di accrescimento del senso di appartenenza del personale anche attraverso il soddisfacimento dei bisogni e del sentimento di realizzazione, favorito dalla partecipazione al processo di cambiamento e di innovazione.

Questo obiettivo è stato perseguito anche attraverso l'Aggiornamento del Codice di Comportamento Integrativo del Comune di Piombino, con inserimento del whistleblowing .

Sono inoltre state adottate misure specifiche volte alla conciliazione di vita e lavoro compatibile con l'organizzazione dei Servizi e degli Uffici, quali, a titolo meramente esemplificativo, l'ampliamento della flessibilità in entrata per le lavoratrici madri ed i lavoratori padri, e in generale per tutti i dipendenti che si trovano in una condizione di svantaggio personale o familiare, anche nei mesi estivi.

Tra le misure intraprese volte in particolare alla conciliazione dei tempi lavoro con i tempi di vita, si è inoltre provveduto all'implementazione e modernizzazione del Lavoro Agile mediante aggiornamento, revisione e modifica del Regolamento approvato dal Comune di Piombino o POLA, nonché l'incremento della casistica di concessione del part time, per i dipendenti che abbiano particolari necessità di conciliazione delle esigenze familiari e personali con quelle professionali.

## **AZIONE n. 5 - Formazione**

Nell'organizzazione dei corsi di formazione rivolti alla generalità dei dipendenti del Comune di Piombino, ed anche alla Dirigenza, è stato in particolare tenuto conto di calibrare le modalità organizzative al fine di renderle idonee a garantire la partecipazione, le pari opportunità e la conciliazione di vita privata e professionale.

Nella formazione è stata inoltre ricompresa, attraverso un'adeguata "informazione", sul portale intranet del Comune o sulle piattaforme digitali utilizzate, delle novità e degli aggiornamenti apportati alla normativa richiamata nel Piano delle azioni positive. In particolare si è provveduto all'aggiornamento della Sezione CUG del sito web istituzionale.

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Si premette, che come emerge dalle pagine che precedono, nel 2024 è stato nominato il nuovo CUG, che è diventato operativo solo negli ultimi mesi dell'anno.

Pur dando conto del lavoro svolto dal Comitato precedente tuttavia il nuovo CUG ha utilizzato questo primo periodo di attività per verificare ed affrontare alcune situazioni attinenti al benessere lavorativo dei dipendenti, in primo luogo l'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2024-2027, le cui singole azioni sono state sopra descritte.

Nel corso del 2024 ha avuto inizio inoltre l'indagine sul benessere organizzativo da parte del Servizio Salute e Sicurezza ai fini della valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, indagine tutt'ora in corso.

E' stato inoltre inserito come obiettivo generale dell'Ente il miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti, che si è poi esplicitato con l'attuazione delle azioni positive proposte con il Piano 2024-2027, ed in particolare appunto con il rinnovo del CUG.

## ***SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA***

Il Comune di Piombino come già sopra riferito, ha rinnovato integralmente nel 2024 il Comitato Unico di Garanzia.

### **A. OPERATIVITA'**

Nel dettaglio, come già sopra riportato nella descrizione delle azioni positive, il Comitato è stato nominato con Determina Dirigenziale del Segretario Generale n. 133 del 12/02/2024 "*Rinnovo del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*". Nel corso dell'anno un componente si è trasferito ad altro Ente ed è stato quindi sostituito con DD 1319 dell'11/11/2024 "*Comitato Unico di Garanzia - modifica membro titolare per dimissioni*".

Con Delibera di Giunta 183 del 07/06/2024 è stato poi approvato il Regolamento di Funzionamento del CUG.

Il CUG quindi ha cominciato a diventare veramente operativo a partire dall'ultima parte del 2024.

Nel corso del 2024 il CUG non è stato dotato di un budget di spesa, e le azioni sono portate a termine sono state realizzate con risorse interne all'Ente. Inoltre i Componenti del CUG hanno seguito un corso di formazione sul significato ed i compiti del Comitato.

Non appena divenuto operativo il CUG si è presentato al personale dell'Ente in un'assemblea generale, nella quale è stata data informazione della sua costituzione, dei suoi compiti, e del ruolo all'interno del Comune, affinché potesse diventare, per tutti coloro che lo ritengano utile, un punto di riferimento importante. E' stata inoltre costituita una casella postale dedicata che può essere letta dai componenti del CUG, quale ulteriore modalità di comunicazione con il personale, e è stato predisposto uno spazio virtuale sul sito del comune quale finestra per informare e comunicare in modo massivo con tutto l'Ente.

## **B. ATTIVITA'**

Il Comitato ha impostato il proprio lavoro partendo dall'ascolto concreto del personale dell'Ente, e dall'individuazione di alcune criticità organizzative che sono state affrontate già a partire dalla fine del 2024.

La modalità di lavoro del Comitato è collegiale e si esprime in riunioni periodiche, nelle quali vengono affrontati sia i temi di carattere generale, ma anche problematiche concrete o segnalazioni provenienti dal personale.

E' stato inoltre predisposto il Piano Triennale delle Azioni Politiche 2025-2027, che verrà attuato a partire dal 2025, in linea di continuità con il 2024, nel quale sono previsti specifici interventi quali, si anticipano sinteticamente, l'attivazione di uno sportello di ascolto, e un controllo accessi al palazzo comunale, a tutela non solo del personale direttamente a contatto con l'utenza ma a beneficio di tutti gli uffici.

Il CUG del Comune di Piombino, quindi, pur essendo di recente costituzione, fin da subito ha cominciato a dialogare con l'Amministrazione, e con il personale stesso, per l'attivazione di soluzioni concrete che potessero andare ad affrontare problematiche reali dei dipendenti.

## ***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Il Comune di Piombino pur non essendo di grandissime dimensioni, ne in termini di abitanti, ne in termini di personale assunto, esprime un'estrema complessità sia nelle caratteristiche socio economiche del suo territorio, sia nelle dinamiche interne alla macchina comunale.

Il territorio infatti ha una diversità ed una complessità sociale, economica e strutturale tale da rendere Piombino titolare di un numero molto elevato di processi e procedure complesse, che vengono gestite da una macchina amministrativa in costante evoluzione.

Negli ultimi cinque anni infatti il Comune ha affrontato un ricambio generazionale molto significativo, alcuni uffici hanno cambiato la quasi totalità del personale assegnato, modificando procedure, stili e dinamiche relazionali.

Accanto al ricambio generazionale dovuto al collocamento a riposo di molti dipendenti, si aggiunge una variabilità, talvolta apparentemente frenetica, del personale dovuta a trasferimenti tra enti. Siamo quindi passati da un “mondo tendenzialmente statico” dove chi veniva assunto in comune vi rimaneva quantomeno per molti anni, e spesso nella stessa mansione, ad una variabilità del personale, che è spesso alla ricerca di un costante miglioramento della propria situazione (trasferimenti per crescita di livello, per avvicinarsi alla propria abitazione ...ecc.) . In questo contesto assumono particolare rilevanza le scelte assunzionali e la programmazione di medio lungo periodo, affinché il personale possa trovare all'interno dell'ente la soddisfazione professionale e personale che cerca e possa quindi “affiliarsi” e rimanere.

Nel corso del tempo si sono inoltre viste aumentare esponenzialmente e complicarsi molte procedure, con tempistiche di realizzazione imposte, talvolta senza un'attenta valutazione dei carichi di lavoro, Tale contesto incide in modo rilevante sullo stress correlato, e sulle dinamiche relazionali all'interno degli uffici.

L'attenzione, quindi, al benessere lavorativo, integralmente inteso, rappresenta uno strumento di governo di dinamiche, che, altrimenti, abbandonate a se stesse, rischiano di condizionare pesantemente la vita all'interno degli uffici creando condizioni di disagio e conflitti relazionali.

Il CUG si è posto l'obiettivo far tenere alta questa attenzione, perseguendo i principi guida della propria azione, ma traducendoli in azioni reali, in grado di affrontare concretamente le criticità percepite dal personale.

28 Marzo 2025

Il CUG del Comune di Piombino  
La Presidente  
Chiara Ioniti

