



**SOCIETÀ DELLA SALUTE**  
delle zone Amiata Grossetana,  
Colline Metallifere e Grossetana

## **RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA RELATIVA ALL'ANNO 2021**

Documento approvato nella riunione CUG del 16/03/2022

## INDICE

1. Premessa ed obiettivi.....	3
2. Dati sul personale.....	3
2.1 Quadro generale e trend dotazione di personale COESO.....	4
2.2 Ripartizione di genere per profilo contrattuale.....	4
2.3 Ripartizione di genere per macro-categoria economica.....	4
2.4 Ripartizione di genere per età.....	5
2.5 Ripartizione per genere, per età e per livello d'inquadramento.....	5
2.6 Ripartizione per genere, per età e per tipo di presenza.....	5
2.7 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere.....	6
2.8 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.....	6
3. L'azione del Comitato Unico di Garanzia.....	7
4. Analisi e follow up delle azioni positive già in itinere.....	8

## 1. Premessa ed obiettivi

La relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia rientra nell'ambito dei compiti di monitoraggio e verifica dei CUG, come disciplinati originariamente dalla direttiva del Dipartimento della funzione pubblica di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità del 4 marzo 2011 recante le prime linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG e successivamente dalla direttiva n. 2/2019 concernente le misure per rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche.

La presente relazione è predisposta a partire dal format di cui all'All. 2 della citata direttiva 4/3/2011, opportunamente adattato al fine di renderlo adeguato e coerente con il primo periodo di attività del CUG presso COeSO.

La relazione ha un duplice obiettivo:

- fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione al fine di costituire uno strumento utile per le azioni da promuovere
- verificare lo stato di attuazione delle azioni già valutate ed inserite nel Piano di azioni positive

A proposito del secondo punto, si specifica in premessa che - come successivamente meglio dettagliato - il CUG presso COeSO è stato nominato con determinazione del Direttore n° 721-2021 del 11/11/2021 con insediamento avvenuto nella prima riunione del 20/12/2021. Il CUG ha provveduto ad approvare la proposta di Piano triennale di azioni positive di COeSO solo nella seduta del 19/01/2022, peraltro documento non ancora approvato dall'Ente anche in ragione delle modifiche normative introdotte dal DL 80/2021 e dal DL 228/2021. Per questo, con l'intento di dare conto dello stato effettivo delle azioni intraprese dal CUG stesso e dall'Ente:

1. questa prima relazione travalicherà l'anno di riferimento (2021), analizzando lo stato dell'arte alla data di approvazione della stessa, per poi entrare a regime con la logica annuale nella prossima annualità
2. si provvede qui ad esplicitare un follow up:
  - ✓ sulla situazione del personale dell'Ente nel 2021, sulla base delle informazioni rese disponibili
  - ✓ dell'attività del CUG in questo primo periodo di attività
  - ✓ dello stato di implementazione di alcune azioni previste dalla proposta di Piano su cui la SdS COeSO sta già lavorando

La presente relazione sarà

- pubblicata sul sito istituzionale di COeSO nell'apposita sezione resa disponibile al CUG
- inviata formalmente al Presidente, al Direttore ed al Nucleo di Valutazione di COeSO

## 2. Dati sul personale

Fonte: documento "*Informazioni sul personale*" fornito al CUG da COeSO ed analizzato nella riunione del 16/12/2021 di insediamento.

In tutte le elaborazioni, sono esclusi il Direttore COeSO e l'unica risorsa in comando presso altra Amministrazione.

Per le elaborazioni sul divario economico di genere, sono stati utilizzati i seguenti dati:

- reddito da lavoro (modello CU) relativo al 2020, esclusivamente per dipendenti con 12 mensilità retribuite;
- sono stati esclusi i comandi in ingresso e l'unica Dirigente in servizio, per motivi di privacy;
- sono stati esclusi i part-time (non previsti dalle linee guida);
- gli importi sono al netto della produttività

## 2.1 Quadro generale e trend dotazione di personale COESO

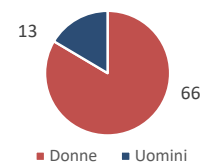
Addetti	2019	2020	2021	Variazione 21vs19
Dipendenti	48	65	68	+20
Addetti in comando	6	5	5	-1
Addetti interinali	9	9	5	-4
<b>Totale addetti</b>	<b>63</b>	<b>79</b>	<b>78</b>	<b>+15</b>

Addetti 2020	Dirigenti	Assistenti sociali	Tecnico-amm.vi	Altro	Totale
Dipendenti	1	36	27	1	65
Addetti in comando	-	2	3	-	5
Addetti interinali	-	6	3	-	9
<b>Totale addetti</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>79</b>

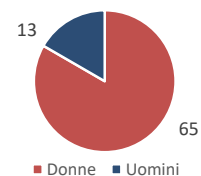
Addetti 2021	Dirigenti	Assistenti sociali	Tecnico-amm.vi	Altro	Totale
Dipendenti	1	36	31	-	68
Addetti in comando	-	2	3	-	5
Addetti interinali	-	3	2	-	5
<b>Totale addetti</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>78</b>

## 2.2 Ripartizione di genere per profilo contrattuale

Addetti 2020	Dirigenti		Assistenti sociali		Tecnici e Amministrativi		Altro		Totale	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Dipendenti	1	-	33	3	18	9	1	-	53	12
Addetti in comando	-	-	2	-	3	-	-	-	5	-
Addetti interinali	-	-	5	1	3	-	-	-	8	1
<b>Totale addetti</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>66</b>	<b>13</b>



Addetti 2021	Dirigenti		Assistenti sociali		Tecnici e Amministrativi		Altro		Totale	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Dipendenti	1	-	33	3	22	9	-	-	56	12
Addetti in comando	-	-	2	-	3	-	-	-	5	0
Addetti interinali	-	-	2	1	2	-	-	-	4	1
<b>Totale addetti</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>65</b>	<b>13</b>



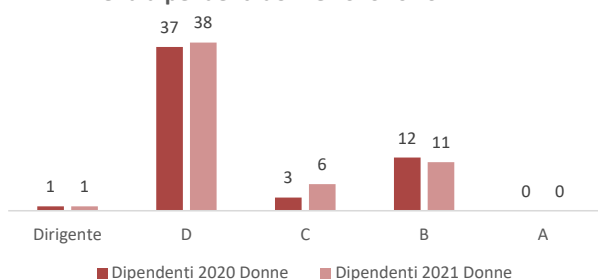
## 2.3 Ripartizione di genere per macro-categoria economica

(esclusi comandi in ingresso e personale interinale)

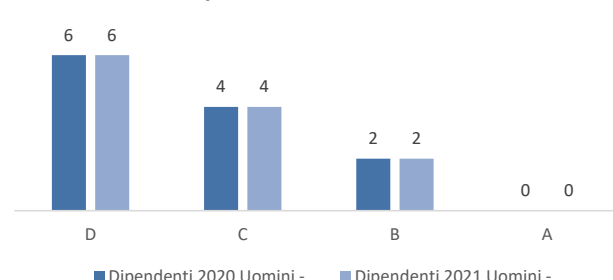
Dipendenti 2020	Donne	Uomini	Totale
Dirigente	1	-	1
D	37	6	43
C	3	4	7
B	12	2	14
A	-	-	-
<b>Totale dipendenti</b>	<b>53</b>	<b>12</b>	<b>65</b>

Dipendenti 2021	Donne	Uomini	Totale
Dirigente	1	-	1
D	38	6	44
C	6	4	10
B	11	2	13
A	-	-	-
<b>Totale dipendenti</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	<b>68</b>

Trend dipendenti donne 2020 vs 2021



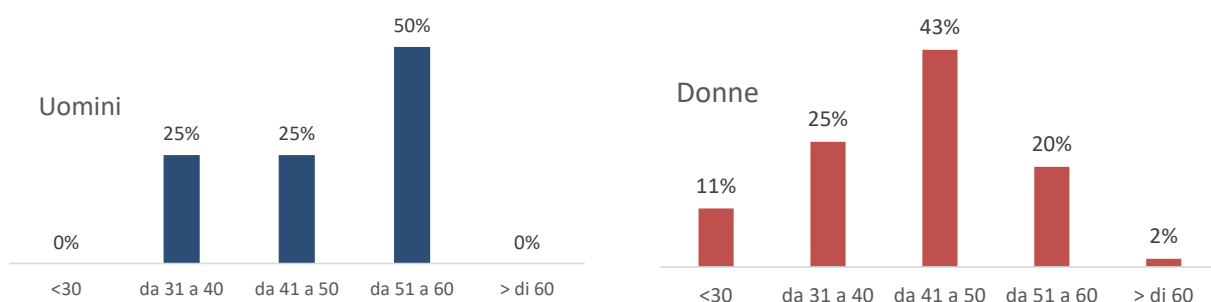
Trend dipendenti uomini 2020 vs 2021



## 2.4 Ripartizione di genere per età

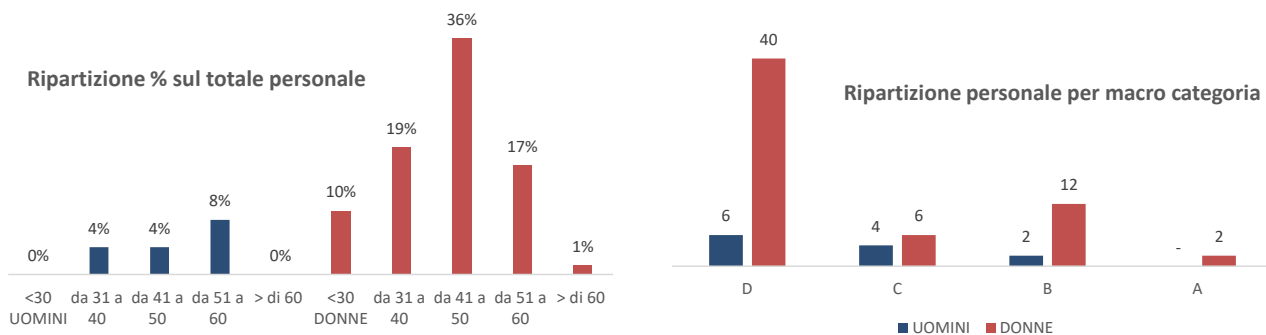
(escluso personale interinale)

Dipendenti 2021	Donne	Uomini	Totale
<30	7	0	7
da 31 a 40	15	3	18
da 41 a 50	26	3	29
da 51 a 60	12	6	18
> di 60	1	0	1
<30	7	0	7
<b>Totale dipendenti</b>	<b>61</b>	<b>12</b>	<b>73</b>



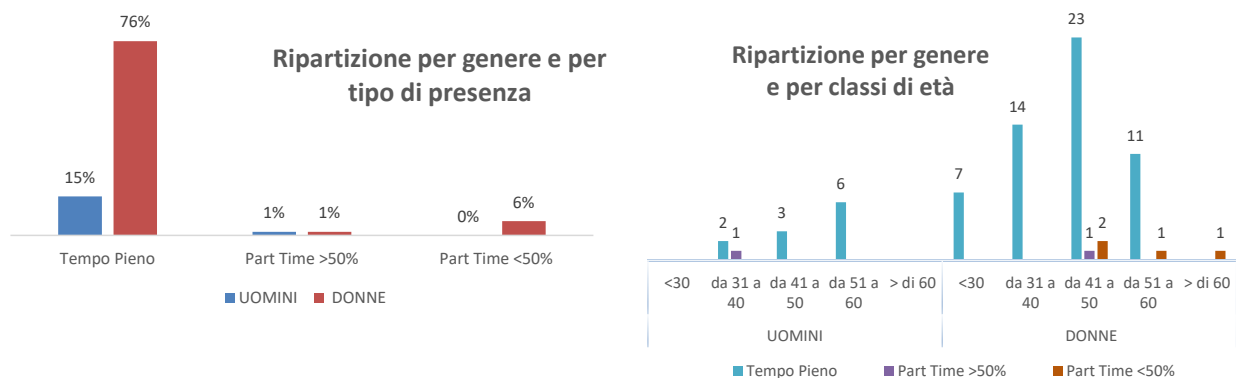
## 2.5 Ripartizione per genere, per età e per livello d'inquadramento

2021	Classi età	UOMINI					DONNE				
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>Inquadramento</b>											
D		-	2	1	3	-	6	11	17	6	-
C		-	-	2	2	-	1	1	1	3	-
B		-	1	-	1	-	-	2	8	2	-
A		-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>Totale personale</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>1</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>19%</b>	<b>36%</b>	<b>17%</b>	<b>1%</b>



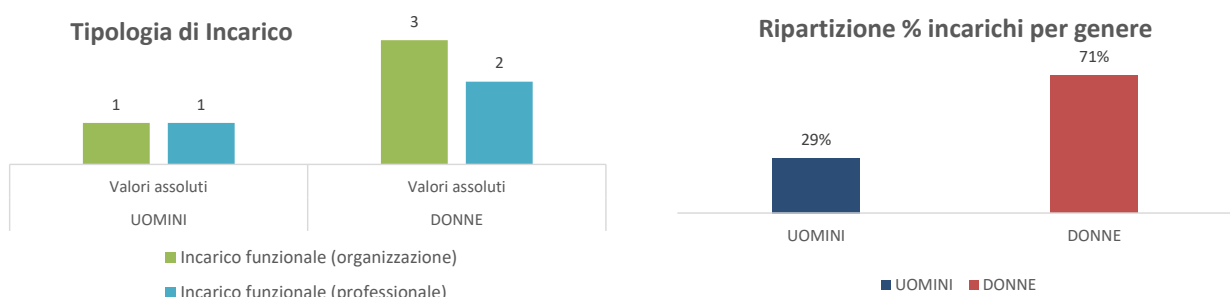
## 2.6 Ripartizione per genere, per età e per tipo di presenza

2021	Classi età	UOMINI							DONNE						
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<b>Tipo Presenza</b>															
Tempo Pieno		-	2	3	6	-	11	92%	7	14	23	11	-	55	92%
Part Time >50%		-	1	-	-	-	1	8%	-	-	1	-	-	1	2%
Part Time <50%		-	-	-	-	-	0	0%	-	-	2	1	1	4	7%
<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>
<b>Totale %</b>		<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>0%</b>	<b>17%</b>	<b>1%</b>	<b>10%</b>	<b>19%</b>	<b>36%</b>	<b>17%</b>	<b>1%</b>	<b>83%</b>	<b>1%</b>



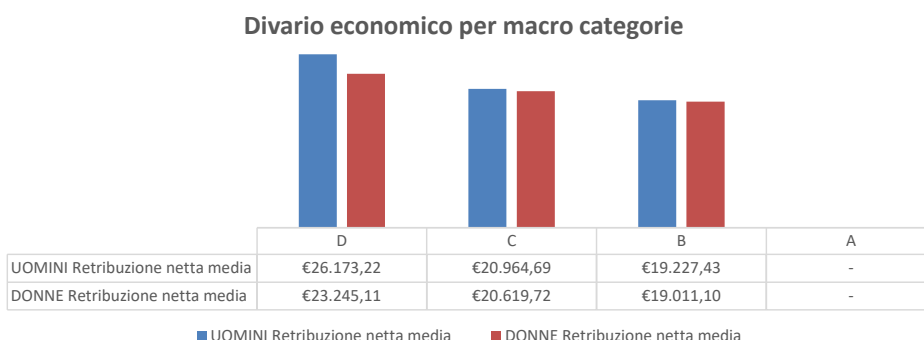
## 2.7 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

2021 Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarico funzionale ( <i>organizzazione</i> )	1	50%	3	60%	4	57%
Incarico funzionale ( <i>professionale</i> )	1	50%	2	40%	3	43%
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>3%</b>	-	<b>7%</b>	-	<b>10%</b>	-



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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per macro-livello (donne vs uomini)	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
D	26.173,22 €	23.245,11 €	-2.928,11	-13%
C	20.964,69 €	20.619,72 €	-344,97	-2%
B	19.227,43 €	19.011,10 €	-216,33	-1%
A	-	-	-	-
<b>Totale personale</b>	<b>11</b>	<b>55</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>		



Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello (donne vs uomini)	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
DS2	25.331,93 €	-	-	-
DS1	-	25.109,30 €	-	-
D6	-	27.509,84 €	-	-
D5	34.538,55 €	-	-	-
D4	23.636,52 €	24.748,68 €	+1.112,16	+4%
D1	22.976,17 €	23.041,64 €	+65,47	+0,3%
D	24.382,93 €	21.758,43 €	-2.624,50	-12%
C1	20.826,06 €	20.826,06 €	-	0%
C	21.010,90 €	20.207,04 €	-803,86	-4%
BS2	-	19.758,11 €	-	-
BS1	-	19.093,30 €	-	-
BS	-	19.171,02 €	-	-
B1	19.227,43 €	17.533,23 €	-1.694,20	-10%
<b>Totale personale</b>	<b>11</b>	<b>55</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>		

### 3. L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Il CUG presso COeSO è stato costituito con determina del Direttore n° 721-2021 del 11/11/2021 previa:

- ✓ richiesta alle rappresentanze sindacali di designare i rispettivi componenti
- ✓ emanazione di apposito avviso (n. 5-2021 del 12/10/2021) rivolto ai dipendenti per la selezione dei componenti (effettivi e supplenti), rappresentanti del COeSO

La composizione del CUG è la seguente:

Su indicazione di	Titolare	Supplente	Ruolo
CGIL	Silvia Cappelli	Pierpaolo Giorgi	Componente
UIL	Emanuela Palazzi	Federica Scali	Componente
COeSO SdS	Veronica Tancredi	Cristina Totti	Componente
COeSO SdS	Giampaolo Tollapi	Massimiliano Tulipano	Componente e Vicepresidente
COeSO SdS	Elisabetta Mori	-	Presidente

Il CUG ha sede presso il COeSO - SDS Grosseto in via De Calboli, 19 - GR.

L'Organismo non è destinatario di un budget ma:

- ✓ ha a propria disposizione – previa prenotazione - una sala riunioni con disponibilità di adeguati strumenti informatici e di videoconferenza
- ✓ potrà essere destinatario di specifiche attività formative, nell'ambito del Piano di formazione periodico di prossima formalizzazione

La SdS COeSO rende disponibili le informazioni sul CUG e sul suo operato, compresi tutti gli atti ufficiali dello stesso in apposita sotto-sezione della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, al seguente link:

<http://www.coesoareagr.it/comitato-unico-di-garanzia-c-u-g/>

A far data dalla costituzione, il CUG ha tenuto due riunioni, in data 20/12/2021 e 19/01/2022.

Nella prima riunione di insediamento, il CUG ha provveduto a:

- nominare il Vicepresidente,
- modificare e validare il proprio Regolamento di funzionamento, predisposto in bozza dall'Ente
- analizzare le informazioni sul personale relative al 2021, rese disponibili da COeSO e riportate al § 2 della presente relazione

In questa prima riunione il CUG:

- a) ha disposto quanto alla sua operatività, ed al fine di favorire la più ampia partecipazione e condivisione delle attività istituzionali, che i componenti Supplenti saranno comunque destinatari delle convocazioni e potranno partecipare a tutte le riunioni del CUG non solo in assenza ma anche in presenza del relativo componente Titolare;
- b) nella stessa logica, tutti i componenti saranno destinatari delle email pervenute nella casella di posta elettronica appositamente istituita (cug@coesoareagr.it)
- c) valutata la situazione in essere presso COeSO, ha delineato le tematiche di massima da approfondire e tradurre in obiettivi da internalizzare nel Piano di azioni positive

Nella seconda riunione, avvenuta a gennaio 2022, il CUG:

- a) ha approvato il verbale della seduta precedente ed, in via definitiva, il proprio Regolamento di funzionamento
- b) ha analizzato il documento Piano triennale di azioni positive predisposto dai componenti interni dell'Ente e condiviso preliminarmente alla riunione con tutti i componenti, procedendo alla validazione dello stesso e disponendo per la proposta al Direttore ed alla Giunta di adozione dello stesso secondo le scadenze ridefinite in ultimo dal DL 228/2021
- c) ha analizzato i contenuti del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance 2022 e del Codice di comportamento della SdS, revisionati ed aggiornati dalle funzioni interne competenti e precedentemente condivisi con tutti i Componenti del CUG; in relazione ai due documenti non vengono fatte osservazioni ma ricordata la necessità di attivare un confronto ufficiale con le OOSS, peraltro già programmato dall'Ente.

#### 4. Analisi e follow up delle azioni positive già in itinere

Il presente paragrafo è finalizzato ad analizzare e rendicontare lo Stato di Avanzamento delle azioni positive già fase di progettazione e/o di esecuzione prima della costituzione del CUG e/o avviate a seguito della prima riunione di insediamento che ha definito le linee programmatiche di sviluppo del Piano poi validato nella seduta di gennaio 2022.

<b>a) Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro</b>	
<b>Azione proposta</b>	<b>Stato di avanzamento al 16/03</b>
Realizzazione di una prima indagine di People Satisfaction	E' stato affidato l'incarico esterno all'Istituto di Management della Scuola Sant'Anna di Pisa per la realizzazione dell'indagine; è stata fornita una prima bozza di questionario, per le valutazioni di competenza del CUG; l'indagine sarà realizzata entro il 2022.
Aggiornamento della documentazione interna per la gestione delle tematiche anticorruzione, nei tempi e modalità previsti dalla normativa applicabile	E' stata predisposta una nuova release del Codice di comportamento di COeSO, già valutato positivamente dal CUG e dal Nucleo di Valutazione con funzioni di OIV; il documento, condiviso anche con le OOSS che non hanno rappresentato criticità, sarà approvato nella seduta di Giunta che si terrà nel mese di marzo  E' stata avviata l'attività formativa, per ora limitata ai profili dirigenziali ed ai titolari di incarichi funzionali, per poi essere estesa a tutti i dipendenti a seguito dell'approvazione dei documenti rilevanti in materia
Modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance introducendo ambiti di valutazione del personale relativi al comportamento etico	E' stata predisposta una nuova release del SMVP di COeSO, già valutato positivamente dal CUG e dal Nucleo di Valutazione con funzioni di OIV; il documento, sottoposto a procedura di confronto sindacale con le OOSS che non hanno rappresentato criticità, sarà approvato nella seduta di Giunta che si terrà nel mese di marzo

<b>b) Pari opportunità e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro</b>	
<b>Azione proposta</b>	<b>Stato di avanzamento al 16/03</b>
Ripristino e messa a regime del lavoro agile	Il lavoro agile è stato ripristinato con delibera della Giunta esecutiva n° 1-2022 del 26/01/2022. Alla data odierna, risulta che circa 10 dipendenti stanno fruendo del lavoro agile.  Nella delibera di cui al punto precedente è stato contestualmente approvato il Regolamento lavoro agile di COeSO da cui si partirà per la redazione del POLA da portare in approvazione entro le scadenze di cui al DL 228/2021



Regolamentazione dell'orario di lavoro secondo principi di massima flessibilità organizzativa	L'azione sarà realizzata entro il 2022
Adozione di strumenti univoci ed affidabili di rilevazione delle presenze	E' stato attivato sistema di rilevazione presenze lbadge per tutti i dipendenti; il sistema deve essere implementato con la possibilità di richiedere i permessi online; l'azione sarà portata a regime entro il 2022.
Rivalutazione delle circostanze che attivano le "assenze incidenti sul premio per la performance individuale"	Il SMVP è stato sottoposto a procedura di confronto sindacale nel mese di febbraio, senza che venissero eccepite criticità. L'attività sarà pressa in carico nell'ambito dell'aggiornamento del SMVP per l'anno 2023.
Revisione della disciplina dei congedi parentali	L'azione sarà realizzata entro il 2022

#### **c) Formazione/sensibilizzazione/comunicazione**

<b>Azione proposta</b>	<b>Stato di avanzamento al 16/03</b>
Attivazione di un processo di rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi e predisposizione di apposito documento programmatico	L'avviso relativo al bando diritto allo studio è stato inviato al personale in data 02/02/2022 E' stata avviata l'attività di rilevazione dei fabbisogni formativi ( <i>bottom-up</i> ), cui seguirà l'analisi e consolidamento a livello di Area Operativa e di Ente delle linee formative, la definizione del budget necessario e una programmazione di massima, che confluirà nel PIAO 2022

#### **d) Oneri informativi interni ed esterni**

<b>Azione proposta</b>	<b>Stato di avanzamento al 16/03</b>
Miglioramento e completamento dei dati funzionali all'analisi quantitativa e qualitativa del personale	L'azione sarà realizzata entro il 2022
Inserimento degli indicatori di cui al Piano azioni positive nel Piano della performance 2022-24	L'azione sarà realizzata nell'ambito dell'approvazione del PIAO secondo le scadenze definite dal DL 228/2021
Inserire il CUG tra gli stakeholder da coinvolgere nell'analisi di materialità di cui al Bilancio di Sostenibilità di COeSO	L'azione sarà realizzata entro il 2022