



## **RELAZIONE**

### **SUI RISULTATI DEL QUESTIONARIO PROPOSTO DAL CUG SU CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/LAVORO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI VIAREGGIO**

#### **Premessa**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha tra i propri compiti quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per lavoratori/ lavoratrici. In particolare è compito del Comitato predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e per favorire le condizioni di benessere lavorativo.

Il principio delle pari opportunità passa inevitabilmente dal sostegno alle politiche di conciliazione lavoro-famiglia, tema che deve diventare cultura dell'organizzazione nel suo operare quotidiano. Migliorare le condizioni di conciliazione significa favorire l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro e significa pertanto dare benefici concreti contestualmente alle/ai dipendenti e all'organizzazione.

Per questo, tra gli obiettivi e i compiti che il Comitato si è dato c'è quello di esplorare le condizioni di lavoratrici e lavoratori dell'Ente, al fine di identificare e comprendere i bisogni di conciliazione, per poi giungere a proporre un piano di azioni concrete di miglioramento.

Con tali finalità ed anche per dare concretezza agli interventi previsti nel Piano delle azioni positive 2024-2026 il CUG ha predisposto un questionario rivolto a tutti/e i/le dipendenti per valutare l'interesse sul tema della conciliazione .

#### **Oggetto del questionario**

Relativamente alla tematica della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, le risposte al questionario hanno consentito di fare una fotografia, individuando problemi ed esigenze, dei dipendenti del Comune di Viareggio , per definire percorsi ed iniziative da inserire nel prossimo Piano delle azioni positive 2025-2027 dell'Ente al fine di favorire il passaggio "dalla parità formale alla parità sostanziale" e garantire condizioni di pari opportunità e benessere per lavoratrici e lavoratori.

Anche se il problema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro mette in primo piano il lavoro delle donne – sulle quali ancora oggi, grava in larga misura l'impegno di cura all'interno della famiglia, le politiche per la conciliazione non devono essere intese come una “questione femminile”. Al contrario si tratta di politiche che interessano tutti i dipendenti, toccando la sfera privata e che si propongono di fornire strumenti per rendere compatibili sfera lavorativa e sfera familiare.

#### **Obiettivi dell'indagine**

La rilevazione ha consentito di:

- ✓ promuovere la conoscenza e l'informazione sulla tematica della conciliazione;
- ✓ ascoltare le lavoratrici ed i lavoratori sul tema della conciliazione;
- ✓ conoscere la percezione della condizione lavorativa, in relazione alla conciliazione con le responsabilità familiari, delle donne e degli uomini dipendenti del Comune di Viareggio;
- ✓ identificare i bisogni di conciliazione;

- ✓ individuare un piano di azioni per lo sviluppo di percorsi di miglioramento concretamente percorribili e verificabili.

## Il Questionario

Il questionario è stato strutturato in quattro parti: una prima parte dedicata a rilevare le informazioni generali quali sesso, età, tipo di rapporto di lavoro, (quali tempo determinato o indeterminato) e l'anzianità di servizio; una seconda parte relativa alle caratteristiche principali delle famiglie, in particolare sul carico di cura e conseguenti necessità; una terza parte dedicata agli strumenti di conciliazione utilizzati all'interno dell'ente e alla soddisfazione di tali strumenti; l'ultima parte contiene uno specifico focus sull'opportunità di implementare e/o ampliare le azioni incentivanti l'attività sportiva e la cura per la salute e sull'opportunità di fornire una mensa.

L'invito alla compilazione del questionario, introdotto da una lettera di accompagnamento che ne illustrava le finalità, è stato pubblicato su intranet per 121 giorni; il questionario è stato preparato con l'applicazione di Survio in modo da garantire la possibilità di compilazione in formato elettronico e registrare automaticamente le informazioni in un data-set in forma anonima.

Le risposte fornite non sono riconducibili alla persona e a ciascun dipendente ne è stata data informazione, al fine del poter esprimere le proprie opinioni con sincerità e tranquillità.

I dati della rilevazione sono stati raccolti unicamente in modalità aggregata.

I risultati vengono ora resi disponibili con la pubblicazione su intranet e con la trasmissione alla Giunta comunale, al fine di favorire una riflessione comune tra dipendenti, Amministrazione, dirigenti e RSU sul tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e sulle ricadute sull'organizzazione del lavoro, offrendo un contributo alla definizione di interventi futuri volti a soddisfare le esigenze di ciascuno.

Si ringraziamo i dipendenti del Comune di Viareggio che hanno partecipato alla rilevazione dei dati, segnalando che le loro opinioni ed i suggerimenti evidenziati rappresenteranno uno stimolo importante per l'individuazione dei possibili interventi finalizzati al raggiungimento di un equilibrio tra vita privata e professionale.

## I risultati dell'indagine

Il target a cui è stato indirizzato il questionario è rappresentato dalla totalità del personale comunale assunto con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato. Il questionario ha ricevuto 368 visite totali ed è stato compilato da 215 dipendenti. I dati elaborati si riferiscono quindi ad un campione di 215 dipendenti. **I dipendenti in servizio nell'Ente alla data del 30 giugno erano 423 di cui 148 uomini e 245 donne. Il questionario è stato dunque compilato dalla maggioranza dei dipendenti in servizio.** Il tempo medio di compilazione è stato di tre minuti. Ricordato che le domande non erano a risposta obbligatoria, al fine di garantire il maggior grado di anonimato, si segnala che il tasso di risposta risulta essere differenziato per ogni singola domanda.

## Visite al sondaggio

361

Visite totali

215

Totale completato

0

Risposte  
incompiute

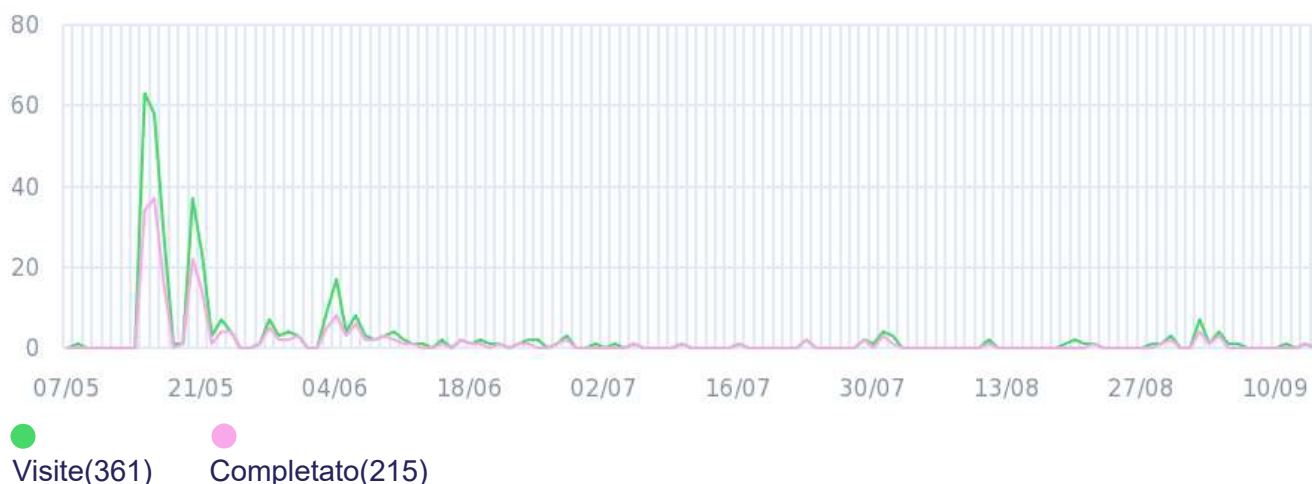
146

Solo mostrando

59,6%

Tasso generale di  
completamento


Storico visite : 15 Maggio 2024 - 13 Settembre 2024




## Caratteristiche del campione

### Genere ed età

152 questionari sono stati compilati da donne e 63 da uomini, percentuali in linea con la distribuzione di genere presente nell'ente

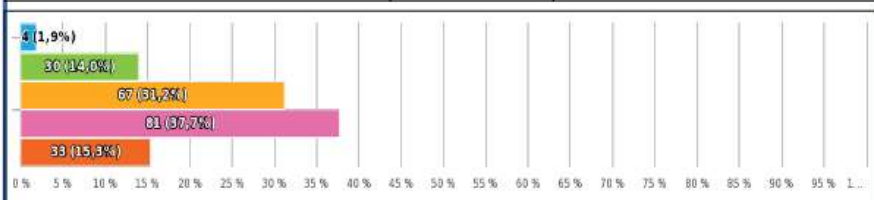
Donne 70,7% 

Uomini 29,3% 

La fascia di età più rappresentata è quella tra 51 e 60 anni



Risposta	Risposte	Rapporto
Fino a 30 anni	4	1.86%
Dai 31 ai 40 anni	30	13.95%
Dai 41 ai 50 anni	67	31.16%
Dai 51 ai 60 anni	81	37.67%
Oltre 60 anni	33	15.35%



### Anzianità di Servizio, tipologia di contratto di lavoro e Area professionale

Il nostro campione di riferimento rivela, in primo luogo, una presenza in servizio di persone con anzianità di servizio tra gli 11 ed i 30 anni (112 dipendenti) ed un buon numero di neoassunti (65 dipendenti).

In secondo luogo mostra che il tempo determinato è in larga parte svolto da donne: sono solo 2 gli uomini mentre sono 6 le donne.

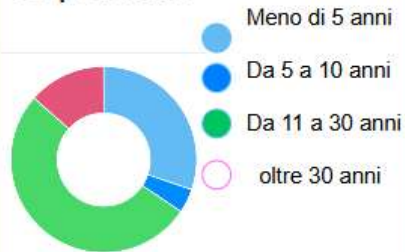
Il suddetto campione si presenta dunque con una lunga aspettativa di permanenza al lavoro, anche in virtù delle norme che hanno allungato la soglia di età pensionabile.

Il dato conferma, quindi, la necessità di individuare modalità e strumenti di un'ottimale conciliazione dei tempi e delle necessità di vita e lavoro.

### Carichi di cura

112 persone hanno da 11 a 30 anni di anzianità di servizio .

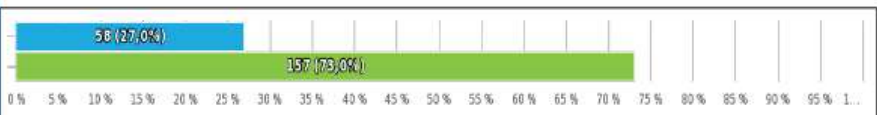
Buona è stata l'adesione anche dei neoassunti: 65 persone



Risposta	Risposte	Rapporto
meno di 5 anni	65	30.23%
da 5 a 10 anni	9	4.19%
da 11 a 30 anni	112	52.09%
oltre i 30 anni	29	13.49%

Ha risposto la quasi totalità del personale a tempo determinato :8 persone (207 a tempo indeterminato). Elevato (la quasi totalità) è il numero dei dirigenti e funzionari che hanno partecipato al sondaggio

Risposta	Risposte	Rapporto
dirigente/funzionario	58	26.98%
Altra qualifica	157	73.02%



Considerato che i dirigenti hanno rapporti con gli organi politici dell'Ente si puo' presumere che almeno per questa categoria le risposte al questionario possono essere intese con riguardo al rapporto con la politica;

L'analisi delle risposte alla domanda: “**all'interno del suo nucleo familiare ci sono persone che necessitano di assistenza (minori, anziani, disabili, ecc)?**” delinea una spaccatura quasi a metà dei dipendenti. Sono 102 i dipendenti che hanno risposto di si e 111 di No. Appare, dunque elevato il numero di persone che affermano di avere a carico almeno una persona di una determinata categoria.

Per verificare se esistono **differenze di genere** rispetto ai carichi di cura, è stata analizzato il numero di donne (81) che hanno almeno una persona a carico *versus* la percentuale di uomini (21) che hanno almeno una persona a carico. In proporzione, quindi, anche tenendo in considerazione le diverse dimensioni dei due campioni comunque le donne hanno più spesso carichi di cura rispetto agli uomini. Tale ricostruzione appare corretta anche se il numero di donne e il numero di uomini su cui sono calcolate queste percentuali sono molto diversi, in quanto il 70,7% del campione è costituito da donne.

I lavoratori giovani (fino a 30 anni) sono poco toccati dai carichi di cura:sono soltanto due. Le persone piu' interessate sono nella fascia tra i 41 e 50 anni(43 persone), immediatamente seguite tra coloro che hanno tra 51 e 60 anni (41 persone).Si noti, comunque, che i numeri su cui sono calcolate questi dati sono molto diversi, in quanto il 31,2 % del campione è costituito da persone da 41 a 50 anni ed il 37,7% da 51 a 60 anni .

Tra le persone che prestano assistenza la maggioranza è rappresentata da donne

	Si	No	Tot
Uomo	21	42	63
Donna	81	69	150
Tot	102	111	213

I giovani sono poco interessati dalla problematica

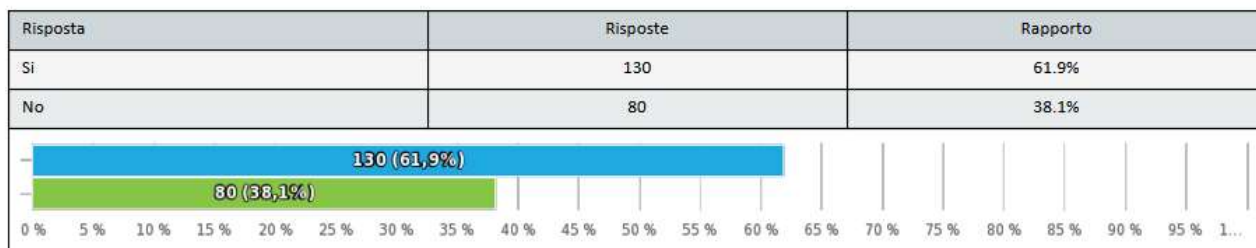
	Si	No	Totale
Fino a 30 anni	2	2	4
Da 31 a 40 anni	11	19	30
Da 41 a 50 anni	43	24	67
Da 51 a 60 anni	41	39	80
Oltre 60 anni	5	27	32
Totale	102	111	213

## Conciliazione vita/lavoro

L'obiettivo delle domande poste nella sezione del questionario intitolata "Conciliazione vita-lavoro" era di rilevare le esigenze del personale in tema di conciliazione lavoro vita privata, al fine di consentire la definizione del nuovo PAP.

Alle domanda: " **Ritiene che l'ente presso cui lavora abbia un'organizzazione interna che agevola la conciliazione tra i tempi di vita privata e i tempi di lavoro?**" 130 persone hanno risposto di sì, ovvero il 61,9% e 80 no ovvero il 38,1%. C'è dunque, sul punto, una buona soddisfazione.

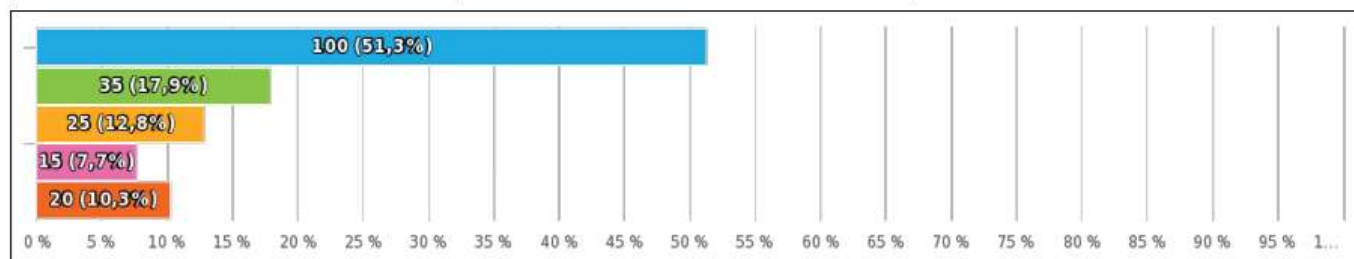
Ritiene che l'Ente presso cui lavora abbia un'organizzazione interna che agevola la conciliazione tra i tempi di vita privata e tempi di lavoro?



In coerenza con le risposte fornite a questa domanda sono quelle rese alla seguente: "Quali sono gli elementi che ostacolano la conciliazione tra i tempi di vita privata ed i tempi di lavoro?" perché 100 dipendenti, ovvero il 51,3% ha risposto che non c'è nessun elemento ostativo. Tra coloro che, invece, hanno risposto che esistono degli ostacoli si può osservare che in nessuna area di quelle indicate è stato espresso il massimo grado di criticità ovvero non è emerso un elemento più ostacolante rispetto agli altri. Le aree in cui è stata esplicitata una maggiore difficoltà di conciliazione è quella dell'urgenza a concludere i procedimenti che impedisce di assentarsi o di prendere permessi.

## Quali sono gli elementi che ostacolano la conciliazione tra i tempi di vita privata ed i tempi di lavoro?

Risposta	Risposte	Rapporto
Nessuno, l'Ente ha un'organizzazione che agevola la conciliazione tempi di vita /lavoro	100	51.28%
Continua urgenza per concludere i procedimenti, che impedisce di assentarsi o di prendere permessi orari	35	17.95%
Manca di collaborazione dei superiori e dei colleghi per eventuali sostituzioni	25	12.82%
Difficoltà nel prendersi delle pause, quando si ha bisogno	15	7.69%
Altri elementi ostativi (indicare quali)	20	10.26%



Alla domanda :”Il mio Ente promuove sufficienti azioni a favore della conciliazione tra i tempi di vita privata e quelli di lavoro?” 108 dipendenti, ovvero il 53,2% ha risposto di no mentre 95 ovvero il 31,2% hanno risposto di sì.

**Il mio ente promuove sufficienti azioni a favore della conciliazione tra i tempi di vita privata e quelli di lavoro?**

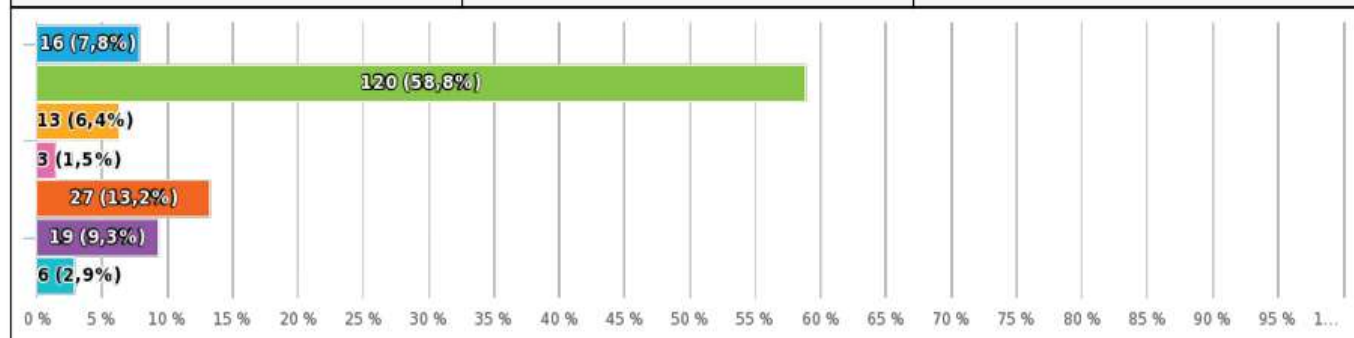
Risposta	Risposte	Rapporto
Sì	95	46.8%
No	108	53.2%

Si assiste ad una spaccatura quasi a metà del personale e questo dato non collima con le risposte per la maggior parte positive alla precedente domanda: “Ritiene che l’ente presso cui lavora abbia un’organizzazione interna che agevola la conciliazione tra i tempi di vita privata e i tempi di lavoro?”. Questi dati apparentemente contrastanti sono la “cartina di tornasole” del fatto che i dipendenti sono mediamente soddisfatti dell’organizzazione interna dell’Ente sotto il profilo della conciliazione tempi di vita-lavoro ma che si può comunque fare di più e rafforzare le azioni già esistenti e/o approntarne di nuove.

Per quanto riguarda l’utilizzo degli istituti contrattuali di conciliazione vita/lavoro emerge che sono 120 i dipendenti che non ne usufruiscono, ovvero il 58,8% del campione dei rispondenti al questionario. Di essi 78 sono donne e 42 uomini; 16 sono, invece, coloro ai quali sono stati negati. L’istituto più utilizzato è la L. 104/92 di cui beneficiano 27 dipendenti, ovvero il 13,2% del campione, seguito dallo smart-working. Interessante è, infine, osservare che il part-time è goduto esclusivamente da donne (6 dipendenti).

## Usufruisce di istituti contrattuali di conciliazione vita/lavoro?

Risposta	Risposte	Rapporto
No non mi sono stati concessi	16	7.84%
No, non li ho richiesti	120	58.82%
Congedo parentale	13	6.37%
Congedo per eventi e cause particolari o aspettativa	3	1.47%
Istituti di cui alla Legge 104/92	27	13.24%
Smart-Working	19	9.31%
Part-time	6	2.94%

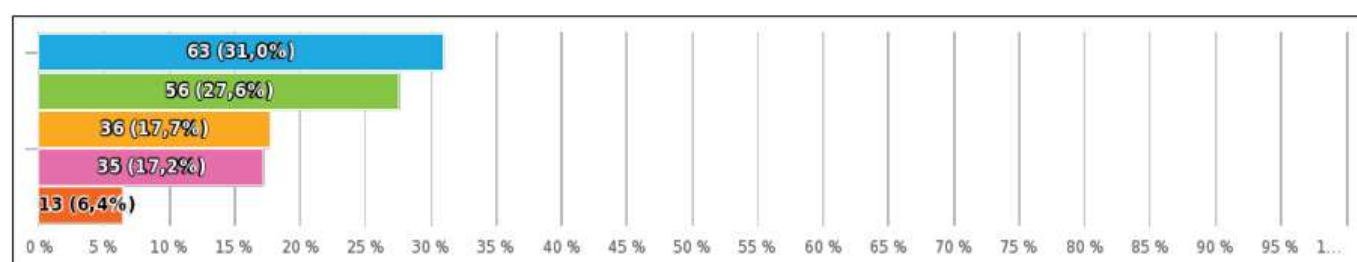


La successiva domanda della sezione del questionario dedicata alla conciliazione lavoro - vita privata era volta a raccogliere eventuali proposte concrete in relazione alle misure da adottare in materia. Il dato più rilevante che emerge dall'analisi delle risposte alla domanda **“Ha proposte aggiuntive da suggerire?”** è che 56 persone (di cui 45 donne ed 11 uomini) pari al 27,6% del campione suggerisce maggiore disponibilità nel concedere lo smart-working. Di queste 56 persone solo 4 sono sopra i 60 anni e solo 11 sono nell'età tra 31 e 40 anni a riprova che le esigenze di trovare strumenti di conciliazione vita/lavoro sono le fasce da 41 a 50 (21 persone) e da 51 a 60 anni (20 persone) come già evidenziato dalle risposte alla domanda : “all’interno del suo nucleo familiare ci sono persone che necessitano di assistenza?(minori, anziani, disabili, ecc)?”.

La risposta appena analizzata dimostra, infine, che almeno queste 56 persone non hanno fatto domanda di smart working in quanto immaginano che non gli sarebbe stato concesso.

## Ha proposte aggiuntive da suggerire?

Risposta	Risposte	Rapporto
No sono soddisfatto dell'attuale situazione	63	31.03%
Suggerisco maggiore disponibilità nel concedere lo smart working	56	27.59%
Suggerisco maggiore disponibilità nel concedere il part-time o una maggiore flessibilità oraria	36	17.73%
Suggerisco maggior dialogo con il Dirigente	35	17.24%
Altro (si prega di specificare)	13	6.4%

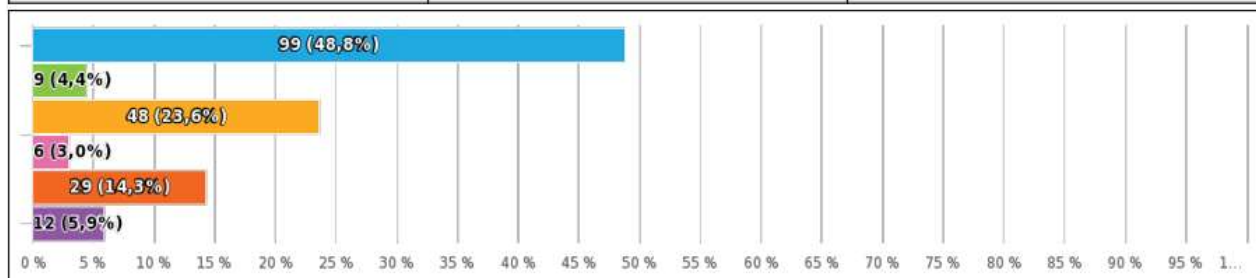


Le risposte alla domanda : **“Vuole indicare nuove forme di articolazione oraria?”** denota un elevato gradimento dell’orario attualmente vigente pari al 48,8% del campione, immediatamente seguito con il 23,6% da chi suggerisce un orario articolato su 5 giornate lavorative di sette ore e 20 minuti.

L’opzione del sabato come giornata lavorativa ha, invece, una scarsa adesione, pari al 4,4%

**Vuole indicare nuove forme di articolazione oraria?**

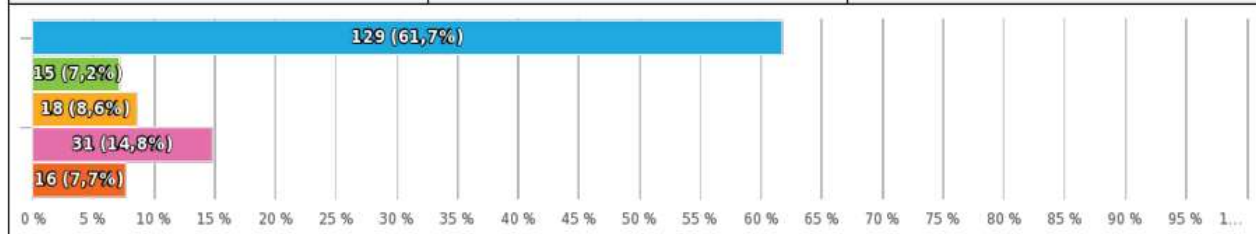
Risposta	Risposte	Rapporto
No, sono soddisfatto dell’attuale situazione	99	48.77%
Possibilità di 6 giorni lavorativi	9	4.43%
5 giornate lavorative di 7 ore e 20 minuti	48	23.65%
Orario estivo e orario invernale (es Orario estivo 6 giorni lavorativi ed invernale 5)	6	2.96%
Possibilità di entrata anticipata (prima delle 7,30)	29	14.29%
Altro (si prega di specificare)	12	5.91%



Le risposte negative alla successiva domanda: **“Se si è dovuto assentare dal lavoro per un periodo lungo (per maternità, malattia o aspettativa per motivi vari) ritiene che al suo rientro l’Amministrazione Comunale le abbia garantito un percorso adeguato di reinserimento lavorativo?”** sono poche. Per niente soddisfatti sono solo 15 persone anche se il campione dei soggetti interessati è ristretto visto che ben 129 persone hanno dichiarato di non rientrare nella casistica. Tra questi ultimi 51 hanno meno di 5 anni di anzianità di servizio, 5 da 5 a 10 anni, 55 da 11 a 30 anni ed oltre 30 anni 18 persone. Tra coloro che sono per niente soddisfatti la maggior parte (12 persone ) hanno un’anzianità di servizio da 11 a 30 anni.

Se si è dovuto assentare dal lavoro per un periodo lungo (per maternità, malattia o aspettativa per motivi vari) ritiene che al suo rientro l’Amministrazione Comunale le abbia garantito un percorso adeguato di reinserimento lavorativo?

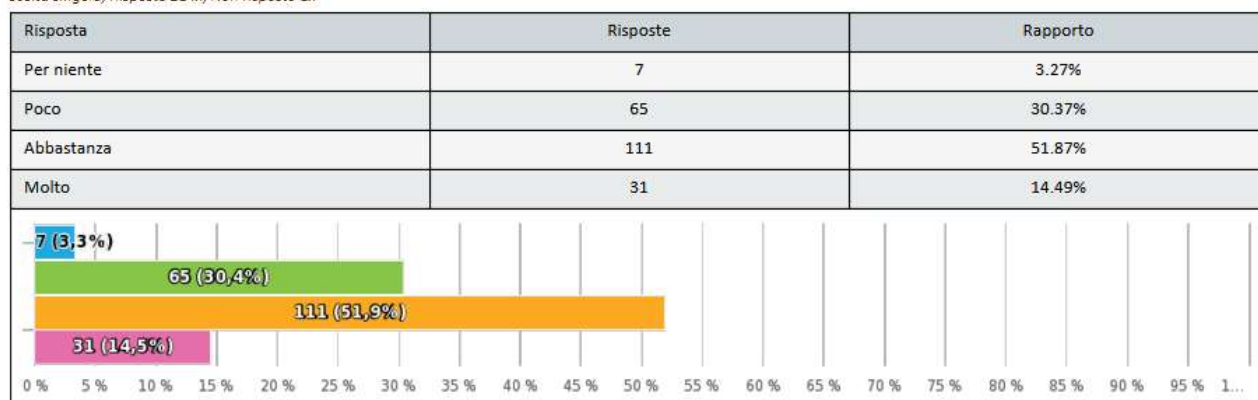
Risposta	Risposte	Rapporto
Non rientro nella casistica	129	61.72%
Per niente	15	7.18%
Poco	18	8.61%
Abbastanza	31	14.83%
Molto	16	7.66%



La domanda :**“Riesce a conciliare i tempi di vita con quelli del lavoro?”** Fotografa una situazione in cui i dipendenti manifestano una qualche difficoltà rispondendo : abbastanza (51,9%) e poco (30,45%).

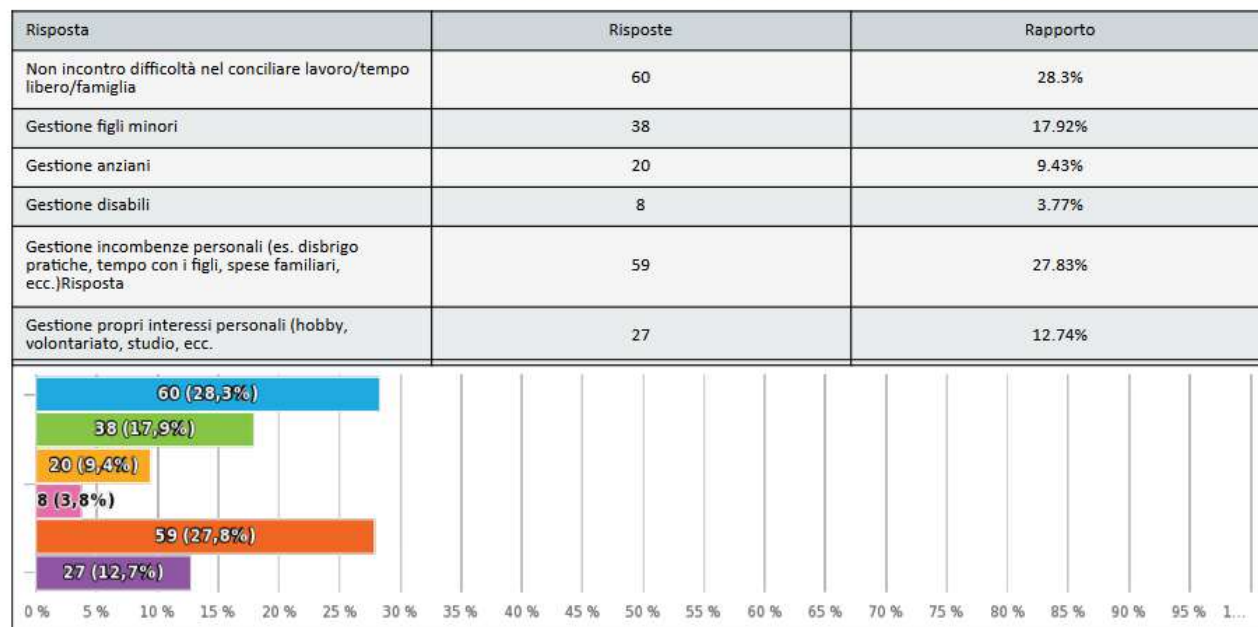
## Riesce a conciliare i tempi di vita con quelli del lavoro?

Scelta singola, Risposte 214x, Non risposto 1x



Le risposte alla domanda : **“Qual è l'area nella quale incontra maggior difficoltà nel conciliare lavoro/tempo libero/famiglia ?”** Mostra una percentuale del 71,6% di personale, ripartito tra le varie opzioni di risposta, che incontra una qualche difficoltà nella conciliazione, a fronte di un 28,3% di coloro che dichiarano di non incontrare alcuna difficoltà. Il grafico che segue mette in evidenza in quale area il personale comunale incontra maggior difficoltà nel conciliare lavoro / tempo libero / famiglia. L' area in cui è stata esplicitata una maggiore difficoltà di conciliazione è quella relativa alla gestione incombenze personali (es. disbrigo pratiche, tempo con i figli, spese familiari, ecc.). Queste risposte messe a confronto con quelle fornite alla domanda precedente: **“Riesce a conciliare i tempi di vita con quelli del lavoro?”** in cui il personale si è dichiarato per la maggior parte abbastanza soddisfatto denotano che il Comune promuove azioni sufficienti ma che, si puo' fare di piu'.

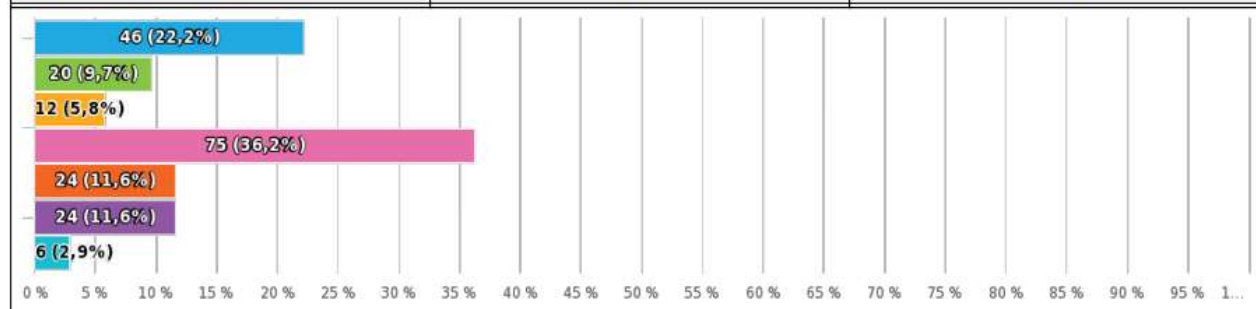
## Qual è l'area nella quale incontra maggior difficoltà nel conciliare lavoro/tempo libero/famiglia ?



Il Grafico che segue illustra le preferenze espresse dal personale comunale riguardo all'**area nella quale si vorrebbe che il Comune di Viareggio promuovesse azioni di conciliazione**. L' area che riporta una maggiore preferenza sono quelle relative alla promozione della salute (diffusione buone pratiche-convenzioni con centri medici)

### Qual è l'area nella quale vorrebbe che il Comune di Viareggio promuovesse azioni di conciliazione ?

Risposta	Risposte	Rapporto
Gestione figli minori	46	22.22%
Gestione anziani	20	9.66%
Gestione disabili	12	5.8%
Promozione salute (diffusione buone pratiche - convenzioni con centri medici)	75	36.23%
Incentivi alla mobilità sostenibile	24	11.59%
Promozione dello sviluppo culturale /sportivo	24	11.59%
Altro (si prega di specificare)	6	2.9%

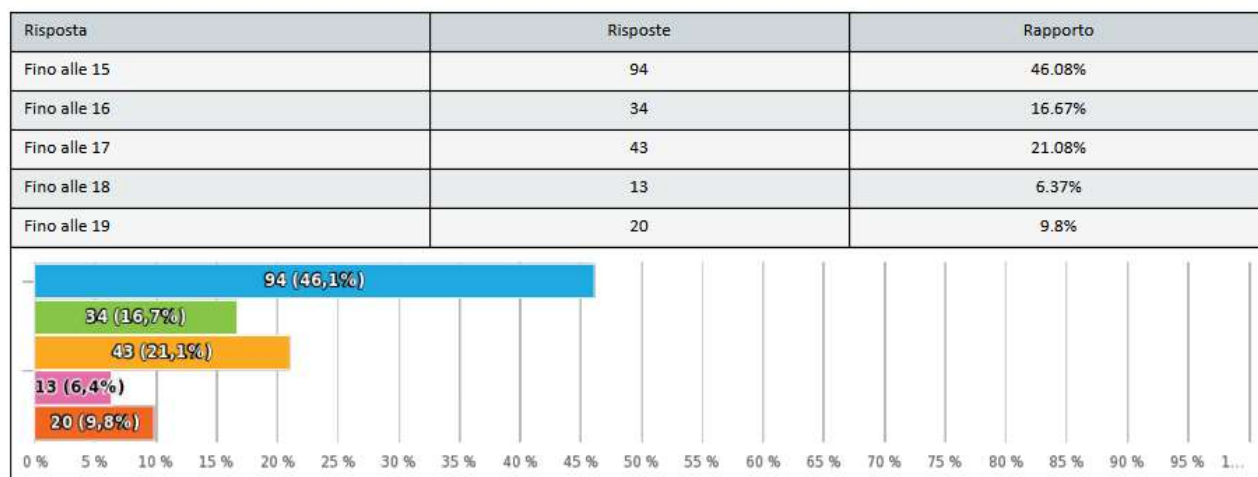


Il grado di positività che emerge nelle risposte alla domanda: **“Ritiene che gli impegni personali/familiari la penalizzino nella posizione lavorativa e ne ostacolino la progressione?”** dimostra il buon operato dell’Ente e dei dipendenti nelle azioni di conciliazione. Il 67% ha infatti risposto di no. Rimane il 33% che ha, invece, risposto di sì, evidenziando, così, la necessità di ulteriori azioni di conciliazione.

In parziale contrasto con le risposte alla domanda già esaminata sopra: “Vuole indicare nuove forme di articolazione oraria?” in cui il 48,8% del campione si è dichiarato soddisfatto con l’orario attualmente vigente (2 rientri pomeridiani) sono quelle fornite alla seguente: **“Fino a che ora lo svolgimento dell’attività lavorativa pomeridiana si concilia con le sue esigenze familiari?”** . Il 46% del campione ha risposto fino alle 15 . Non si comprende perché all’opzione di risposta alla specifica domanda su nuove forme di articolazione oraria soltanto il 23,65% ha risposto che preferirebbe la giornata lavorativa di 7 ore e 20 minuti che consentirebbe di uscire intorno alle 15-15,30.

Di seguito il grafico delle risposte:

### Fino a che ora lo svolgimento dell'attività lavorativa pomeridiana si concilia con le sue esigenze famigliari?

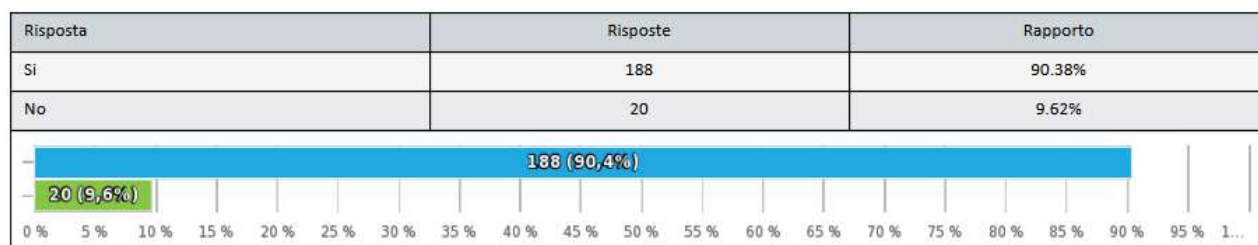


### Focus azioni incentivanti l'attività sportiva e la cura per la salute e sull'opportunità di fornire uno spazio mensa

Il 90,4% del personale che ha risposto al questionario svolgerebbero piu' attività fisica o inizierebbero a svolgerla se il Comune di Viareggio ottenesse agevolazioni.

Di seguito il grafico

#### Se il comune di Viareggio ottenesse agevolazioni, svolgerebbe piu' attività fisica o inizierebbe a svolgerla ?

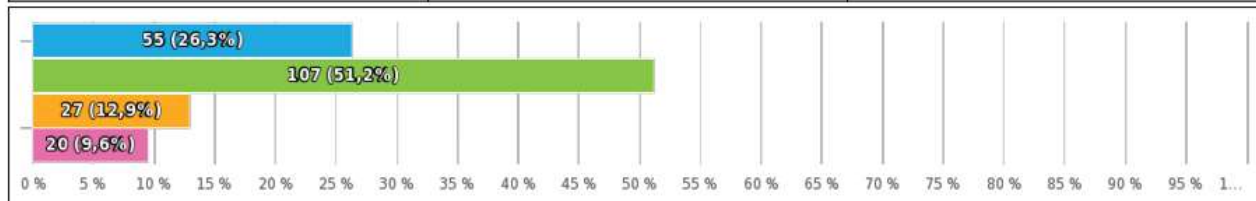


Il 51,2% del personale passa la pausa pranzo mangiando uno snack in ufficio e la durata di tale pausa è per il 72,3% fino a 30 minuti. In questo contesto il 58,2% vorrebbe consumare il pasto all'interno della sede di lavoro in uno spazio apposito ed attrezzato, così facendo emergere accanto alla praticità di un tale contesto anche la volontà di aumentare le occasioni di socialità e incontro tra colleghi.

Di seguito i grafici

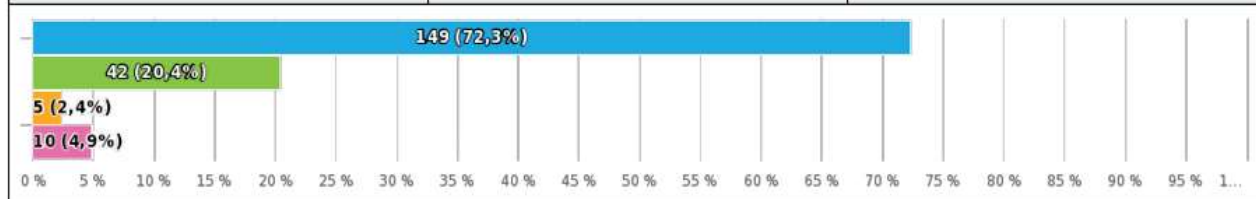
## Prevalentemente, come trascorre il tempo della pausa pranzo?

Risposta	Risposte	Rapporto
Pranzo fuori dal Comune	55	26.32%
Mangio uno snack in ufficio	107	51.2%
Torno a casa	27	12.92%
Altro (faccio due passi, non effettuo pausa pranzo, faccio commissioni e spese personali, faccio attività ricreativa o sportiva). Specificare	20	9.57%



## Solitamente di quanto e' la sua pausa pranzo?

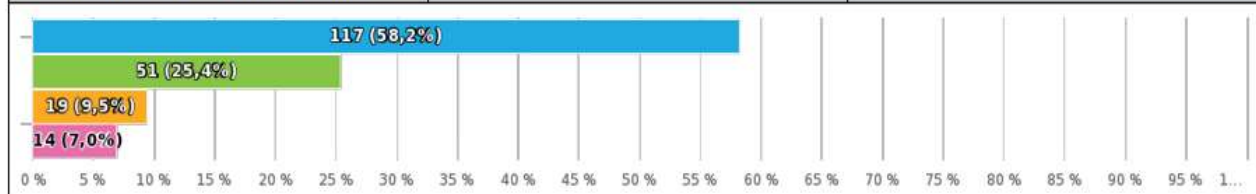
Risposta	Risposte	Rapporto
Fino a 30 minuti	149	72.33%
Al massimo di un'ora	42	20.39%
piu' di un'ora	5	2.43%
salto la pausa pranzo	10	4.85%



## Sarebbe interessata/o durante la pausa pranzo a...

Scelta singola, Risposte 201x, Non risposto 14x

Risposta	Risposte	Rapporto
Consumare il pasto all'interno della sede di lavoro, in uno spazio apposito ed attrezzato	117	58.21%
Dedicarsi a sport o ad attività di svago	51	25.37%
Informarsi, leggendo giornali o consultando siti internet	19	9.45%
altro (attività personali, non ho interessi particolari, non effettuo pausa pranzo) (si prega di specificare)	14	6.97%



## Conclusioni

La lettura e l'analisi dei dati emersi dal questionario, consentono quindi di focalizzare l'attenzione su alcune tematiche e di dare indicazioni concrete. A tal fine di seguito sono indicate in particolare le prime azioni che saranno proposte dal CUG all'Amministrazione e che saranno inserite nel Piano triennale delle azioni positive che confluirà ne Piao così da

divenire anche azioni dell'Amministrazione ed essere indirizzate così agli uffici competenti per la loro attuazione:

**Conciliazione vita-lavoro:** Iniziative relative alla conciliazione tempi di vita-lavoro volte a favorire l'adozione del Lavoro Agile.

Dopo la grande accelerazione dovuta alla pandemia, lo Smart Working nell'Ente si è ridotto progressivamente negli ultimi anni. Vi è ancora la possibilità di praticare il Lavoro Agile .

In molti casi, però, mansioni difficilmente remotizzabili – come quelle della polizia municipale – unite a una cultura del lavoro ancorata alla presenza fisica, possono essere causa di un disallineamento del personale sulle iniziative di Smart Working presenti. È indubbio che una modalità di Smart Working possa migliorare benessere, flessibilità e work-life balance, solo per fare un esempio.

L'introduzione dello Smart Working nell'Ente, inoltre, può fungere da leva di attrazione per i nuovi lavoratori. Tra il 2024 e il 2028 le Pubbliche Amministrazioni dovranno sostituire ben circa 682.000 dipendenti pubblici, a cui si aggiunge un'espansione occupazionale che prevede circa 60.000 unità (Dati dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano ) . Oltre a questo, occorre considerare che il 30% dei dipendenti pubblici ha cambiato o intende cambiare lavoro (addirittura talvolta anche senza un'alternativa). Questo fenomeno, noto come Great Resignation, indica la volontà di voler cambiare lavoro per ricercare condizioni migliori, che portino a un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e privata. Oltre a essere una leva per attrarre nuovi lavoratori , in questo contesto lo Smart Working può anche essere un fattore di mantenimento dei propri lavoratori e favorire una maggiore permanenza del personale nell'Ente e/o nel settore .

Il Comitato Unico di garanzia intende inserire nel prossimo P.A.P. Piano delle azioni positive (che poi confluirà nel Piao) la proposta di corsi specifici di formazione per i dirigenti finalizzati a far loro conoscere le potenzialità ed i vantaggi di questa modalità lavorativa così da ridurre le criticità nel concederlo.

**Convenzioni** : sia per le attività del tempo libero come lo Sport, che per quelle legate alla cura della salute nasce la richiesta di attivare convenzioni al fine di ottenere agevolazioni per alcuni servizi agevolati in convenzione .

In particolare il personale chiede che l'Ente si attivi per ottenere convenzioni con una o più palestre per ottenere delle agevolazioni economiche sui costi di corsi ed iscrizioni. È intenzione del Cug inserire nel Pap la proposta di attivazione di convenzioni con una o più palestre del Comune di Viareggio per far ottenere prezzi agevolati ai dipendenti.

Allo stesso modo il Cug si propone di agire per la promozione della salute (diffusione buone pratiche-convenzioni con centri medici) inserendo nel Pap :

- Organizzazione di giornate della prevenzione riservate ai dipendenti ;
- Convegni con crediti formativi per promuovere stili di vita corretti ;
- Convenzioni con centri medici.

**Spazio mensa:** Dalle risposte al questionario è emersa la richiesta di uno spazio mensa attrezzato. Una pausa pranzo ben organizzata migliora le performance lavorative dei dipendenti. La pausa pranzo è, infatti, di fondamentale importanza per il benessere dei dipendenti: permette loro di avere una pausa dalle attività lavorative, ma è anche un momento durante il quale poter socializzare con i colleghi. Bisogna evitare che il personale consumi il proprio pasto davanti al computer o che continui a lavorare.

E' intenzione del Cug inserire nel Pap la proposta di creare all'interno degli uffici un'area dove i lavoratori possono trascorrere la pausa pranzo e consumare i propri pasti. Tale ambiente potrebbe anche essere condotto in locazione presso immobili vicini al palazzo Comunale .