



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
ANNO 2025



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

Ai vertici dell'Amministrazione
All'NIV dell'Amministrazione
Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE
DEL PERSONALE
ANNO 2025**



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

PREMESSA

Riferimento normativo

La 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”. La presente relazione, analizza la condizione del personale del Comune di Castellina in Chianti, con particolare attenzione al benessere lavorativo, in un periodo segnato dal cambio dei vertici amministrativi e da una riorganizzazione interna gestita con scarsa attenzione al personale che è ha generato incertezza e disagi nelle/i dipendenti. Trattasi di un ambiente di lavoro caratterizzato da significative criticità sotto il profilo organizzativo e ancora più sotto l’aspetto relazionale, nel quale emergono percezioni di disparità di trattamento tra dipendenti e tra diversi uffici, con conseguenti ricadute sul clima lavorativo e sulla collaborazione interna.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: 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” (nel prosieguo più semplicemente Piano), adottato dall’Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (NIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc);

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

Si riporta di seguito il Piano triennale delle azioni positive 2026 – 2028, sul quale è stato acquisito il parere preventivo obbligatorio della Consigliera di parità della Provincia di Siena ex art. 48 D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, che si allega alla presente relazione.

PARTE I

DATI SUL PERSONALE

Le tabelle che seguono riportano una fotografia dell'Ente ed i dati relativi al personale in servizio al 31 dicembre 2025:

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO (*)	26	19	7
TITOLARI DI P.O.	5	5	0
AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)	5	5	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	14	7	7
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	7	7	0
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	0	0	0
PERSONALE PART-TIME	5	3(**)	2



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

RAPPRESENTANTI SINDACALI	3	1	2
--------------------------	---	---	---

(*) il Dott. Rossi Alessandro rimane titolare del posto di Funzionario EQ (cat. D in pianta organica ma non risultando in servizio al 31.12 2025 è inserito solo numericamente nel conteggio del personale complessivo)
(**) di cui 2 incarichi Art.1 c.557

DISTINZIONE TEMPO PART-TIME
DISTINZIONE TEMPO PART-TIME

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
C1 + 1 differenziale		1
C1	1	1
D1	1 (Art.1 c.557)	
D3 + 1 DIFFERENZIALE	1 (Art.1 c.557)	

AFFARI GENERALI E POLIZIA MUNICIPALE (Lorenzini)				
	TOTALE	UOMINI	DONNE	NOTE
TITOLARI DI P.O.	1	1	0	
AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)	2	2	0	Di cui Rossi in aspettativ a non retribuita
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	6	4	2	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	0	0	0	
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	0	0	0	
PERSONALE PART-TIME	1	1	0	

SERVIZIO RISORSE (Trinciarelli)				
	TOTALE	UOMINI	DONNE	NOTE
TITOLARI DI P.O.	1	1	0	
AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)	1	1	0	
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	2	0	2	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	0	0	0	
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	0	0	0	
PERSONALE PART-TIME	1	0	1	

SERVIZI INFRASTRUTTURE (Betti)				
	TOTALE	UOMINI	DONNE	NOTE
TITOLARI DI P.O.	1	1	0	
AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)	1	1	0	
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	3	2	1	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	7	7	0	



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	0	0	0	
PERSONALE PART-TIME	1	0	1	

SERVIZI SVILUPPO E ASSETTO DEL TERRITORIO (Antonelli)				
	TOTALE	UOMINI	DONNE	NOTE
TITOLARI DI P.O.	1	1	0	
AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)	0	0	0	
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	2	1	1	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	0	0	0	
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	0	0	0	
PERSONALE PART-TIME	0	0	0	

SCUOLA E SERVIZI SOCIALI (Maroni – Ufficio Associato con Monteriggioni)				
	TOTALE	UOMINI	DONNE	NOTE
TITOLARI DI P.O.	0	0	0	
AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)	0	0	0	
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	1	0	1	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	0	0	0	
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	0	0	0	
PERSONALE PART-TIME	0	0	0	

SEGRETARIO	UOMINI	DONNE
Numero	1	0

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media
AREA DEI FUNZIONARI E.Q.	42.025,28	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	38.989,31	22.795,07 (2 Part Time)
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	32.773,84	
AREA DEGLI OPERATORI		
SEGRETARIO	56.272,58	
FUNZ. ALTE SPEC. (c.557)	7.634,27	

Per quanto riguarda invece lo sviluppo delle carriere e delle professionalità sia del personale maschile sia di quello femminile, questo ente ha attribuito apposite risorse riferite a compiti che comportano



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

specifiche responsabilità.

Di seguito si riporta il quadro di sintesi:

Area Affari Generali – Polizia Municipale

n. 2 donne	€ 4.691,71
n. uomo	0

Servizio Risorse

n. 2 donne	€ 3.875,65
n. uomo	0

Servizio Infrastrutture

n. donna	0
n. 2 uomo	€ 1.932,64

Servizio Sviluppo e Assetto del Territorio

n. donna	0
n. uomo	2

Scuola e Servizi Sociali

n. donna	0
n. uomo	0

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N.AZIONI	DENOMINAZIONE
1	Benessere organizzativo	3	a) Mantenimento orario di lavoro flessibile b) Part-time c) Congedi parentali



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

2	Formazione e reclutamento del personale	2	a) Formazione svolta in orario di lavoro b) Rispetto pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
3	Prevenzione mobbing	1	a) Prevenzione mobbing

CONSIDERAZIONI CUG: Si segnala che alcuni dati numerici riportati nel “Piano delle azioni positive” sono incongruenti.

PARTE II

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il benessere organizzativo, secondo la Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004, è la capacità di un'amministrazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori. Esso punta a creare ambienti di lavoro sani, relazioni interpersonali positive e a innalzare la qualità della vita lavorativa, migliorando la produttività e la qualità delle prestazioni.

Si ritiene necessario ed opportuno allegarla alla presente relazione, di seguito se ne riportano alcuni passaggi fondamentali:

“Il Dipartimento della funzione pubblica intende sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Il Dipartimento ritiene, infatti, che, per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, costituiscano elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche.

Per migliorare le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa.



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

Il Dipartimento intende così segnalare all'attenzione delle amministrazioni pubbliche un aspetto rilevante per lo sviluppo delle motivazioni al lavoro spesso trascurato nella tradizionale gestione del personale nelle amministrazioni pubbliche. Si tratta, quindi, di rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari attraverso una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro, l'aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali.....

Le amministrazioni sono invitate, adottando le opportune forme di relazioni sindacali, a valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento per:

valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti e operatori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;
rendere attrattive le amministrazioni pubbliche per i talenti migliori;
migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità complessiva dei servizi forniti dall'amministrazione;
diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento;
realizzare sistemi di comunicazione interna;
prevenire i rischi psico-sociali di cui al decreto legislativo n. 626/1994.

Il Dipartimento della funzione pubblica intende richiamare l'attenzione dei comitati di settore affinché, negli atti di indirizzo per la stipula dei contratti collettivi del personale delle aree dirigenziali, venga richiamato con particolare evidenza lo specifico impegno di tutti ad assicurare, negli ambiti di propria competenza e secondo le linee sopra indicate, adeguati livelli di benessere organizzativo, e ciò in diretta correlazione funzionale con gli obiettivi ed i risultati dell'azione dirigenziale.....

In un sistema ad alta intensità di lavoro intellettuale, la convivenza organizzativa non può svolgersi soltanto sotto la dimensione del governo gerarchico e delle scansioni procedurali: una variabile altrettanto fondamentale è rappresentata dal sentire individuale e dalle relazioni informali tra le persone che interagiscono nello stesso ambiente di lavoro.....

l'amministrazione allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.....

A. Clima relazionale franco e collaborativo:

l'amministrazione stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo.

B. Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi:

l'amministrazione assicura la scorrevolezza operativa e la rapidità di decisione e supporta l'azione verso gli obiettivi....



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

L. Stress:

l'amministrazione tiene sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress.

M. Conflittualità:

l'amministrazione gestisce l'eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite....”

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nella sezione “Benessere organizzativo” del Piano, considerata la reale condizione del personale, le azioni proposte appaiono insufficienti e inadeguate rispetto alla clima interno, nello specifico in riferimento all’Azione 3.a “Prevenzione del mobbing” si ravvisa una mancanza di azioni concrete, si indica come tale la modifica al “Regolamento Comunale in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi” disposta con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 108 del 14 novembre 2025 che ha eliminato l’obbligo di adeguata motivazione per i provvedimenti di mobilità interni, rendendoli totalmente discrezionali e nel preminente interesse dell’Ente, ciò è indice della nuova modalità di azione della struttura dirigenziale dell’Ente e della considerazione di cui gode la persona in questo ambiente di lavoro, oltretutto si ravvisa un’evidente contraddizione con i punti dello stesso Piano in cui si afferma di voler tutelare l’ambiente di lavoro, la centralità della persona all’interno dell’Ente e la volontà di sostenere condizioni di benessere lavorativo. Sarebbe opportuno un’attività di informazione/formazione e sensibilizzazione sul tema del mobbing per contribuire ad accrescere consapevolezza nel riconoscimento dei segnali di stress, favorendo forme di comunicazioni efficaci e aiutando la gestione dei conflitti, l’individuazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno. Si mette inoltre in evidenza che le esternalizzazioni dei servizi, invece di sgravare gli uffici di carichi di lavoro, si è risolta in alcuni casi in un aggravio di lavoro per più uffici con conseguente aumento di contrasti interni e riflessi sul benessere fisico e psicologico delle/dei dipendenti.

BENESSERE DEL PERSONALE

Nel Piano si rimette a questo Comitato, privo di risorse, il compito di proporre all’Ente azioni specifiche da avviare, confermando implicitamente la totale mancanza di azioni concrete all’interno del Piano, documento che precipuamente dovrebbe contenerle e confermando quindi la vacuità delle dichiarazioni in esso contenute. Si riscontrano all’interno di questo Ente molteplici situazioni di criticità e condizioni di disagio e



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

conflittualità, per converso nel Piano non si fa riferimento a tali situazioni.

Considerato che si chiede al Comitato Unico di Garanzia di indicare azioni positive da mettere in campo, abdicando alla funzione intrinseca del Piano stesso, si suggerisce in primis la necessità di reintrodurre la cultura del rispetto e dell'educazione nei confronti delle/dei dipendenti.

L'urgenza, purtroppo non è tanto quella di mantenere un orario di lavoro flessibile, di prevedere il part time, i congedi parentali o la formazione del personale, purtroppo si pone ancor prima la necessità di introdurre azioni positive volte a ricreare un ambiente di lavoro sereno e a favorire il benessere dei lavoratori. Si rammenta che anche la struttura dirigenziale dell'Ente, oltre al rispetto del Codice di Comportamento, sono tenuti al rispetto delle regole della buona educazione, del rispetto e della correttezza.

PERFORMANCE

Con riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, sono stati, probabilmente, adottati, con riferimento alla performance 2025, nuovi criteri di valutazione che hanno portato ad un abbassamento consistente delle valutazioni rispetto agli anni precedenti. Si segnala che sarebbe buona prassi e una forma di correttezza e di rispetto, condividere tali criteri all'inizio del ciclo di gestione delle stesse in modo tale che le/i dipendenti possano indirizzare la propria attività al raggiungimento del miglior risultato. Inoltre, in riferimento alla voce "Raggiungimento del risultato", si evidenzia che è controproducente non attribuire il punteggio massimo nel caso in cui l'obiettivo sia stato raggiunto, l'invocato intento educativo volto a spingere i lavoratori a fare meglio, oltre ad essere irrispettoso e umiliante, ha ottenuto all'opposto disaffezione al lavoro e un sentimento di frustrazione e perdita di motivazione.

Preso atto che i nuovi criteri non sono stati prima condivisi con le/i dipendenti si chiede se questi siano stati adottati uniformemente all'interno di tutti gli Uffici e fra le aree (Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari/Elevata Qualificazione), il contrario sarebbe un'inaccettabile disparità di trattamento, proprio ciò che dovrebbe governare l'azione della Pubblica Amministrazione viene disatteso nei rapporti con il personale. Si propone l'introduzione di momenti di feedforward e di feedback periodici con i responsabili così da consentire ai singoli dipendenti di adottare azioni correttive, migliorando le prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi, consolidando al contempo il clima interno. Si propone inoltre di inserire la valutazione delle/dei dipendenti all'interno del processo di valutazione dei responsabili e del segretario, prassi già attuata in altri comuni, che introdurrebbe un sistema di bilanciamento in modo da riequilibrare le distorsioni dell'attuale sistema.



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Questo Comitato, nominato in data 03/02/2024, si pone in un'ottica di fattiva collaborazione con l'Amministrazione, e si auspica un concreto coinvolgimento in tutti quei casi in cui il C.U.G. esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in particolare si ricorda che il Comitato deve essere consultato nei progetti di riorganizzazione del personale come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”*.

A. OPERATIVITA'

- ✓ Tipologia di atto, data e organo sottoscrittore: Determina del Responsabile del Servizio Risorse e Servizi alla Persona n. 47 del 03/02/2024 avente ad Oggetto: “Nomina del Comitato unico di garanzia CUG- Nomina del Presidente – Quadriennio 2024 – 2027 - Art. 57, cc.01 – 05, D.Lgs. n. 165/2001; Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:
Dotazione di budget annuale: 0,00 €;
- ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: 0,00 €
- ✓ Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.): <https://www.comune.castellina.si.it/it/page/111902>
- ✓ Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge 4/11/2010, n. 183e della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04/03/2011” approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 93 del 26/07/2013;
- ✓ Frequenza e temi della consultazione: 1 volta l'anno;
- ✓ Presa in carico dei pareri: non è stato richiesto alcun parere;
- ✓ Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU): non ricorre il caso;



Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

B. ATTIVITA'

Il Comitato unico di Garanzia è sempre stato disponibile all'ascolto, al confronto e al dialogo con i dipendenti anche attraverso un maggiore coinvolgimento dei Sindacati.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Considerato l'attuale clima interno e la difficoltà di gestione dei rapporti con la struttura dirigenziale dell'Ente, si ripropone, come già suggerito nella Relazione relativa all'annualità 2023 e in linea con la sopraccitata Direttiva, l'utilizzo come metodologia lavorativa, del lavoro di squadra secondo un approccio bottom up, non solo all'interno di ogni singolo ufficio ma anche fra uffici. Si auspica infatti l'adozione di una politica di massima apertura alla comunicazione anche bidirezionale, l'incentivazione di una maggiore collaborazione attraverso ad esempio riunioni interne e interservizi per definire strategie e procedure. Il lavoro di squadra mira al raggiungimento di un obiettivo condiviso, per il quale tutti i dipendenti siano disposti ad impegnarsi fianco a fianco, incrementa la produttività, diminuisce il livello di stress e il rischio di burnout, aumenta la soddisfazione dei dipendenti, migliora l'atmosfera generale e influenza positivamente i risultati che in questo caso si traducono in un'azione amministrativa più efficiente ed efficace. Il rigido modello gerarchico introdotto, ha generato una catena di effetti negativi, non solo ha ingessato le procedure e resa più difficile la comunicazione, ma ha prodotto un clima interno in costante peggioramento che si ripercuote sul benessere psico-fisico delle/dei dipendenti generando disaffezione al lavoro, perdita del senso di appartenenza e frustrazione.

Si ravvisa la necessità di migliorare la qualità della convivenza lavorativa, la collaborazione e di ricostruire un clima interno basato sulla fiducia.

Si ritiene fondamentale recuperare un benessere non monetario, spostando l'attenzione dalla gestione puramente burocratica del personale, focalizzando l'attenzione sul recupero di un clima sociale disteso attraverso l'ascolto, la comunicazione, il recupero di relazioni improntate al rispetto reciproco, in particolar modo occorre migliorare la qualità nei rapporti con i vertici amministrativi.

Si sottolinea come il benessere dei dipendenti non è solo un valore etico, ma un fattore determinante per l'efficacia e la produttività dell'amministrazione stessa

Questo Comitato ritiene pertanto indispensabile individuare per la prossima annualità, di concerto con l'Amministrazione, le azioni concrete da mettere in campo volte a migliorare il benessere organizzativo rispetto alle dichiarazioni di principio indicate nel Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2025 – 2028. Si ricorda infatti che un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici costituisce





Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

il presupposto per una migliore organizzazione del lavoro e conseguentemente per un'azione amministrativa più efficace ed efficiente.

La presente Relazione sull'attività del Comitato è stata condivisa dai componenti medesimi.

Il Comitato Unico di Garanzia

Serena Burrelli 
Cinzia Badii 
Paolo Lorenzini 