



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Rapallo - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Rapallo

Regione: Liguria

Provincia: GE

Comune: Rapallo

CAP: 16035

Indirizzo: Piazza Delle Nazioni, 4

Codice Amministrazione: c_h183

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026

[piano_azioni_positive_c_h183-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h183-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h183-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (194.22 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	8	5	6	5	1	1	2	7	2
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	11	6	13	4	4	8	8	22	5
Personale non dirigente	Area Funzionari ed E.Q.	3	0	3	8	4	1	12	17	22	10
Totale personale		8	19	15	30	16	6	21	27	52	18
Totale % sul personale complessivo		3,77	8,96	7,08	14,15	7,55	2,83	9,91	12,74	24,53	8,49

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Superiore a 10 anni	0	0	3	18	12	33	35,48	37,50	0	0	12	34	14	60	64,52	48,39
Tra 5 e 10 anni	0	3	2	3	2	10	33,33	11,36	0	5	4	8	3	20	66,67	16,13
Tra 3 e 5 anni	0	6	4	7	2	19	47,50	21,59	0	7	6	8	0	21	52,50	16,94
Inferiore a 3 anni	8	10	6	2	0	26	53,06	29,55	6	9	5	2	1	23	46,94	18,55
Totale	8	19	15	30	16	88			6	21	27	52	18	124		
Totale %	3,77	8,96	7,08	14,15	7,55	41,51			2,83	9,91	12,74	24,53	8,49	58,49		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	1,46
AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	9	69,23	4	30,77	13	6,31
AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	1,46
AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	14	63,64	8	36,36	22	10,68
AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	32	53,33	28	46,67	60	29,13
Area Funzionari ed E.Q.	Diploma di scuola superiore	5	35,71	9	64,29	14	6,80
AREA ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	1,94
Area Funzionari ed E.Q.	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	2,43
AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,97
AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	6	31,58	13	68,42	19	9,22
Area Funzionari ed E.Q.	Laurea magistrale	12	19,67	49	80,33	61	29,61
Totale personale		84		122		206	
Totale % sul personale complessivo		39,62		57,55		97,17	

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

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

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	1	0	2	2	0	5	55,56	5,68	0	1	1	2	0	4	44,44	3,23
Part Time >50%	0	0	1	1	1	3	20,00	3,41	0	3	2	6	1	12	80,00	9,68
Tempo Pieno	7	19	12	27	15	80	42,55	90,91	6	17	24	44	17	108	57,45	87,10
Totale	8	19	15	30	16	88			6	21	27	52	18	124		
Totale %	3,77	8,96	7,08	14,15	7,55	41,51			2,83	9,91	12,74	24,53	8,49	58,49		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Smart Working Conciliativo	0	0	2	0	0	2	28,57	1,32	0	2	0	1	2	5	71,43	1,49
Smart Working Occasionale	0	1	1	3	1	6	31,58	3,97	1	2	5	3	2	13	68,42	3,87
Permessi visite mediche	2	2	0	9	5	18	18,75	11,92	2	14	14	36	12	78	81,25	23,21
Permessi Brevi 36 ore	0	1	2	1	3	7	18,92	4,64	1	7	5	14	3	30	81,08	8,93
Recupero lavoro straordinario	4	13	10	14	8	49	35,25	32,45	3	15	19	42	11	90	64,75	26,79
Congedo L. n. 53/2000 e s.m.i.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	0,60
Permessi motivi personali/familiari 18 ore	5	14	10	25	15	69	36,90	45,70	4	21	25	52	16	118	63,10	35,12
Totale	11	31	25	52	32	151			11	61	69	148	47	336		
Totale %	2,26	6,37	5,13	10,68	6,57	31,01			2,26	12,53	14,17	30,39	9,65	68,99		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	264	56,77	201	43,23	465	24,89
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	844	100,00	844	45,18
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	87	15,56	472	84,44	559	29,93
Totale permessi	351	18,79	1517	81,21	1868	

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

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

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

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

Obiettivo 1 - Monitorare e garantire il fenomeno della parità di genere, anche nell'accesso agli Incarichi della PA

- *Predisposizione questionario sul benessere organizzativo*: sulla scorta della valutazione degli esiti del questionario effettuato nel corso dell'anno 2025 verranno intraprese eventuali nuove indagini.

- *Rilevazione e monitoraggio di dati omogenei*: Reportistica effettuata annualmente, per la predisposizione della Relazione annuale dell'Amministrazione, dalle quali si evince che nelle Aree è decisamente maggiore la componente femminile (ad eccezione delle Aree Dirigenti e Operatori).

- *Criteri di pesatura dei titoli di esperienza*: Nell'ambito della disciplina per il riconoscimento delle progressioni economiche sono stati definiti criteri con l'utilizzo degli intervalli temporali.

- *Equilibrio di genere nelle commissioni di concorso*: Garantita la presenza della componente sia maschile che femminile nella composizione di tutte le commissioni di concorso

Obiettivo 2 - Favorire una cultura manageriale di genere

- *Redazione programma per la definizione di regole interne*: nella regolamentazione del lavoro agile sono state puntualmente definiti il periodo di disconnessione e di riposo in ottemperanza alla disposizioni vigenti

- *Ricollocazione e sviluppo professionale delle donne già in forza dell'Ente*: Sono state accolte favorevolmente le richieste di ricollocazione in altri ambiti professionali di personale di sesso femminile già in forza (n. 2 mobilità intersettoriali). Nel 2025 sono risultate vincitrici n. 7 donne nelle procedure di progressioni verticali.

Obiettivo 3 - Migliorare l'organizzazione del lavoro nell'ottica di un sempre migliore conciliazione tempi vita - lavoro

- *Revisione Disciplina Orario Lavoro- Flessibilità Oraria*: predisposta una bozza per il nuovo regolamento dell'orario di lavoro da sottoporre alle valutazioni della Conferenza dei Dirigenti per la successiva approvazione in sede di Giunta Comunale

- *Favorire nuovi processi di lavoro che prevedano fasi da svolgersi in modalità agile*: L'individuazione dei lavoratori da adibire alle nuove modalità di "lavoro agile" è effettuata sulla base della richiesta individuale del lavoratore connessa all'esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita, a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dalla circostanza che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. Nel corso del 2025 sono state presentate ed accolte n. 7 nuove richieste di svolgimento del lavoro in modalità agile connesse alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che hanno visto beneficiari n. 6 donne su un totale di 7 accordi attivati. Inoltre sono state attivate n. 32 giornate di lavoro in modalità agile ai sensi del vigente regolamento.

- *Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro*: Nel corso del 2025 è stata presentata ed accolta n. 1 richiesta di part time per una migliore conciliazione vita-lavoro, che ha visto beneficiare n. 1 donna

Obiettivo n. 4 - Migliorare la comunicazione e trasparenza interna

Viene costantemente aggiornata la cartella di rete contenente documentazione e modulistica relativi agli istituti riconosciuti dalla legge dal contratto per la conciliazione dei tempi vita lavoro.

Obiettivo n. 5 - Promozione del benessere organizzativo e individuale

- *Creare un progetto di promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro*: la proposta di attività fisica pervenuta non è stata accolta favorevolmente dai dipendenti. Verranno valutate altre proposte di concerto con il CUG.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
OBBLIGATORIA SICUREZZA	1	11	4	5	6	27	65,85	46,55	1	1	1	8	3	14	34,15	11,20
Benessere organizzativo	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,80
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	1	4	100,00	3,20
Contabilità pubblica	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	1	1	0	3	100,00	2,40
Codice dei contratti/appalti	1	1	3	5	2	12	41,38	20,69	1	5	6	5	0	17	58,62	13,60
Cybersicurezza	0	0	2	4	0	6	17,65	10,34	1	3	2	18	4	28	82,35	22,40
Pari opportunità e benessere	0	0	2	2	0	4	40,00	6,90	0	1	2	3	0	6	60,00	4,80
Personale	0	0	0	0	1	1	12,50	1,72	0	2	0	5	0	7	87,50	5,60
Privacy	1	0	2	3	1	7	22,58	12,07	1	3	3	15	2	24	77,42	19,20

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Transizione digitale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	3	1	1	0	5	100,00	4,00
Trasparenza, Anticorruzione, Privacy	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Valore Pubblico	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,80
Gestione territorio	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,80
ORGANIZZAZIONE PERSONALE E LAVORO AGILE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	1	0	3	100,00	2,40
Sociale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	5	0	0	5	100,00	4,00
Cultura	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,80
Polizia e sicurezza integrata	0	0	0	1	0	1	33,33	1,72	1	0	0	0	1	2	66,67	1,60
Specifico Settore Segreteria Generale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	1,60
Specifico Settore cimiteriale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,80
Totale ore	3	12	13	20	10	58			6	22	22	63	12	125		
Totale ore %	1,64	6,56	7,10	10,93	5,46	31,69			3,28	12,02	12,02	34,43	6,56	68,31		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Progressione verticale Funzionario Amm.vo	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Progressione verticale Funzionario Amm.vo	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Uomo
CFL Funzionario Amm.vo	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Istruttori PL tempo determinato	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Progressione verticale Funzionario Educativo	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Progressione verticale Funzionario Serv. Educativi	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Progressione verticale Funzionario Tecnico	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Concorso n. 3 istruttori PL	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Interpello n. 6 Istr. Amm.vi	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Progressione verticale Funzionario Amm.vo	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Uomo
Progressione verticale Funzionario Amm.vo	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Totale personale	15		18		33		
Totale % sul personale complessivo	7,08		8,49		15,57		

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€62593,00	€0,00	€ -62593,00	--
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	€40072,00	€63077,00	€ 23005,00	36,47
Dirigente/Segretario generale	€65455,00	€0,00	€ -65455,00	--
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€26216,90	€25492,60	€ -724,30	-2,84
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€18874,30	€20275,60	€ 1401,30	6,91
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€18546,40	€19843,30	€ 1296,90	6,54
area degli operatori	€20707,10	€0,00	€ -20707,10	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: No



benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Obiettivo 3: "Migliorare l'organizzazione del lavoro nell'ottica di una sempre maggiore conciliazione tempi di vita lavoro"

Per la realizzazione dell'obiettivo l'Amministrazione provvederà alla revisione della disciplina orario di lavoro e flessibilità oraria e alla regolamentazione omogenea dell'orario di lavoro part-time. Si formulano, in relazione alle citate attività le seguenti proposte:

- evidenziare che le attività che richiedono l'utilizzo di strumentazioni non remotizzabili debbano essere tali in modo costante, secondo quanto previsto all'art. 64 del CCNL anche al fine di superare il "progetto" ed avviarsi anche all'individuazione del lavoro da remoto. Si vuole infatti consentire ai dipendenti di usufruire di lavoro da remoto e/o il lavoro agile anche agli Uffici che svolgono attività miste (lavoro front-office e lavoro di back office) al fine di non creare discriminazioni.

- aggiornare di conseguenza il Regolamento per il lavoro agile affinché diventi il Regolamento per il lavoro Agile

Obiettivo n. 4: "Migliorare la comunicazione e trasparenza interna"

Oltre a promuovere un maggior coinvolgimento nelle azioni intraprese di tutto il personale interessato dall'attività che si vuole attuare, si propone:

- di procedere ad effettuare un'indagine sul personale esistente prima di rivolgersi all'esterno (con assunzioni a tempo determinato/indeterminato/interinale/incarico) ogni qualvolta debba essere ricoperta una funzione per un tempo limitato/illimitato. Ciò al fine di consentire una crescita del dipendente, nonché l'eventuale successiva rotazione del personale.

Obiettivo n. 5: "Promozione del benessere organizzativo individuale"

Il CUG propone:

- di individuare, in ciascuna sede di lavoro una stanza adibita al ristoro non aperta al pubblico. La richiesta di cui sopra muove dalle seguenti considerazioni: in oggi il buono pasto non è sufficiente a garantire un idoneo ristoro al dipendente; garantire le pause contrattuali senza gravare neppure in via ipotetica sull'immagine dell'Ente, favorire l'aggregazione tra i

diversi Uffici, garantire l'igiene ed il decoro degli spazi;

- di integrare il codice di comportamento con la nomina di un Consigliere di fiducia, figura chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di molestie morali o sessuali che hanno luogo nell'ambiente di lavoro, di discriminazione e di mobbing, portati alla sua attenzione. A tali fini, svolge le seguenti funzioni:

- ascolto e tutela della parte che si ritenga vittima delle fattispecie di molestie e mobbing, anche in connessione ad eventuali procedure informali o formali di risoluzione del conflitto o del disagio.

- di informazione e formazione, finalizzate alla sensibilizzazione contro le forme di mobbing e molestie sessuali e alla prevenzione di tali fenomeni.

Il Consigliere avrà il compito di essere un punto di ascolto sicuro del dipendente affinché possano essere allo stesso segnalati comportamenti lesivi interfacciarsi con il datore di lavoro e/o superiore gerarchico a cui ogni dipendente che ritenga di avere subito atti o comportamenti considerati lesivi della dignità della persona o che cagionino disagio psicologico sul lavoro potrà rivolgersi;

- all'Amministrazione di redigere ed approvare un cronoprogramma certo e dettagliato di tutti gli interventi necessari di messa in sicurezza dei luoghi di lavoro, adeguando gli stessi alle norme di legge e garantendo un corretto microclima con finanziamento delle relative opere, con redazione dell'indispensabile Valutazione stress da lavoro correlato per determinare i rischi derivanti dallo svolgimento della mansione specifica;

- di effettuare la rotazione negli Uffici anche al fine di garantire l'uniformità del trattamento economico tra i soggetti che hanno incentivi e persone che non lo hanno o trovare altre modalità per incentivo in base alle Responsabilità anche alla luce delle mobilità e/o richieste di mobilità e/o trasferimenti del personale interno non derivanti da situazioni personali ma da meri carichi di lavoro/tipologia di lavoro/clima dell'organizzazione;

- di istituire una cartella accessibile nella quali siano resi disponibili le attività svolte dal CUG istituendo altresì un form per effettuare al CUG segnalazioni anonime;

- di individuare uno psicologo convenzionato al fine di consentire al dipendente di affrontare situazioni (lavorative e/o personali) che possono determinare situazioni di difficoltà nella vita quotidiana.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Volontaria

Tipologia di atto: Determinazione Amministrativa

Data: 29/10/2025

Organo sottoscrittore: Dirigente

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Questionario interno per i dipendenti dell'Ente aggiornamento del canale di comunicazione interno
--	--

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

Sede virtuale :	portale TEAMS
-----------------	---------------

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
--	----

Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3
---	---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No
--	----

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Promozione del Benessere organizzativo e individuale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni pro benessere lavorativo, prevenzione/rimozione discriminazioni/violenze, indagini clima, codici etici e di condotta

Predisposizione e valutazione del questionario sul benessere organizzativo;

E' stato garantito l'equilibrio di genere nella composizione di tutte le commissioni di concorso;

E' stato tenuto in aggiornamento il canale di comunicazione interna

Sono state valutate le modalità di realizzazione di attività di benessere organizzativo ed individuale

E' stato valorizzato lo sviluppo professionale delle donne già in forza presso l'Ente

Considerazioni conclusive

Si rileva che nel corso degli ultimi anni l'Amministrazione si è fatta parte attiva nell'accoglimento e nella messa in pratica delle diverse proposte nell'ambito delle azioni positive. Si auspica un progressivo potenziamento dello strumento anche tenuto conto dei bisogni emergenti da una costante comunicazione tra l'Amministrazione ed i propri dipendenti

Nell'anno 2026, si è insediato formalmente il nuovo CUG che, alla luce degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione, vuole essere di impulso per valorizzare le nuove azioni positive proposte e monitorarne la loro concreta attuazione.

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