Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Vasto - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Vasto

Regione:	Abruzzo
Provincia:	CH
Comune:	Vasto
CAP:	66054
Indirizzo:	Piazza Barbacani 2
Codice Amministrazione:	c_e372
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

2023-2025 (Sez 2.2. - Piano delle Azioni Positive)

piano_azioni_positive_c_e372-triennio_2023-2025-sez-22-piano-delle-azioni-positive-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_e372/2023-2025-sez-22-piano-delle-azioni-positive/piano_azioni_positive_c_e372-triennio_2023-2025-sez-22-piano-delle-azioni-positive-anno_.pdf) (354.51 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	3	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente		1	6	24	25	13	2	5	25	15	16
Dirigente di livello non generale	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	15	5	0	1	5	18	0
Totale personale		1	6	24	43	18	2	6	31	33	16
Totale % sul personale complessivo		0,56	3,33	13,33	23,89	10,00	1,11	3,33	17,22	18,33	8,89

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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]**
Inferiore a 3 anni	0	2	3	6	3	14	43,75	14,74	2	2	10	4	0	18	56,25	22,50
Tra 3 e 5 anni	1	4	8	2	3	18	58,06	18,95	0	2	10	1	0	13	41,94	16,25
Tra 5 e 10 anni	0	0	4	7	4	15	60,00	15,79	0	0	2	6	2	10	40,00	12,50
Superiore a 10 anni	0	1	9	30	8	48	55,17	50,53	0	2	9	22	6	39	44,83	48,75
Totale	1	7	24	45	18	95			2	6	31	33	8	80		
Totale %	0,57	4,00	13,71	25,71	10,29	54,29			1,14	3,43	17,71	18,86	4,57	45,71		

[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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	18	90,00	2	10,00	20	11,70
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	42	60,00	28	40,00	70	40,94
personale non dirigente	Laurea	28	39,44	43	60,56	71	41,52
personale non dirigente	Laurea magistrale	4	100,00	0	0,00	4	2,34
personale non dirigente	Master di I livello	0	0,00	6	100,00	6	3,51
personale non dirigente	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		92		79		171	
Totale % sul personale complessivo		52,57		45,14		97,71	

(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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 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)**
Tempo Pieno	1	6	24	45	16	92	53,49	96,84	2	6	31	33	8	80	46,51	100,00
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	1	0	0	2	3	100,00	3,16	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	7	24	45	18	95			2	6	31	33	8	80		
Totale %	0,57	4,00	13,71	25,71	10,29	54,29			1,14	3,43	17,71	18,86	4,57	45,71		

(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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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]
personale che fruisce di part time a richiesta 50% misto	0	0	0	0	1	1	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
tipo part-time e percentuale 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Smart working	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
fruizione orario flessibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	100,00
Totale	0	0	0	0	1	1			0	0	0	1	0	1		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00			0,00	0,00	0,00	50,00	0,00	50,00		

[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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	134	37,96	219	62,04	353	34,71
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	108	40,60	158	59,40	266	26,16
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	65	28,51	163	71,49	228	22,42
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	170	100,00	170	16,72
Totale permessi	307	30,19	710	69,81	1017	

[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 opportunià

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

a) Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Vasto (PAP) - triennio 2023/2025 - è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 26/01/2023; l'obiettivo delle azioni previste in tale documento è dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità, orientando l'azione dell'Ente nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo.

Il Piano delle azioni positive è stato trasmesso al CUG allora in carica e all'ufficio della Consigliera di Parità competente, richiedendo agli stessi eventuali pareri ed osservazioni.

Giusta nota - prot. 6347 del 26 gennaio 2023 – conservata agli atti di questo Ente, l'ufficio della Consigliera di Parità ha espresso parere positivo al piano stesso.

Il Comitato si propone di avviare un percorso di aggiornamento del Piano delle Azioni Positive, con l'obiettivo di renderlo maggiormente aderente al contesto organizzativo e alle nuove esigenze emerse in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.

Dall'analisi dei dati riportata nella relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) emerge una sostanziale parità nella fruizione della formazione tra i generi, evidenziando un accesso equilibrato alle opportunità formative; si sottolinea inoltre l'importanza di continuare a rilevare il genere nelle schede di valutazione per mantenere un monitoraggio efficace nel tempo.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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]
Obblicgatoria Sicurezza luoghi di lavoro	2	7	18	20	2	49	54,44	42,61	2	10	8	19	2	41	45,56	33,06
Aggiornamento professionale	3	8	10	2	0	23	40,35	20,00	15	10	9	0	0	34	59,65	27,42
Manageriale	1	3	6	8	0	18	43,90	15,65	3	8	5	7	0	23	56,10	18,55
CUG	0	0	2	1	0	3	42,86	2,61	0	2	2		0	4	57,14	3,23
Altro	5	8	3	6	0	22	50,00	19,13	4	6	4	3	5	22	50,00	17,74
Totale ore	11	26	39	37	2	115			24	36	28	29	7	124		
Totale ore %	4,60	10,88	16,32	15,48	0,84	48,12			10,04	15,06	11,72	12,13	2,93	51,88		

[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

Dall'analisi della documentazione disponibile emerge che il Comune non ha adottato il Bilancio di genere e non risulta predisposta né adottata la relazione del CUG in materia.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**	**Presidente**
ESECUTORE TECNICO	3	75,00	1	25,00	4	23,53	Uomo
Concorso n. 2 Assistenti Sociali	5	71,43	2	28,57	7	41,18	Uomo
commissione per procedure di reclutamento di personale - addetto stampa	4	66,67	2	33,33	6	35,29	Uomo
Totale personale	12		5		17		
Totale % sul personale complessivo	6,86		2,86		9,71		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi dei dati disponibili emerge che la composizione delle commissioni ha generalmente rispettato il principio di equilibrio di genere, con la presenza di componenti di entrambi i sessi e con una distribuzione complessivamente bilanciata tra uomini e donne. In alcuni casi si registra una maggiore presenza di componenti appartenenti a uno dei due generi, circostanza riconducibile prevalentemente alla diversa distribuzione del personale nelle specifiche aree professionali interessate dalle procedure concorsuali.

Si rileva inoltre che anche nella designazione dei Presidenti di commissione è stata garantita la partecipazione di entrambi i generi, contribuendo a promuovere l'equilibrio nella rappresentanza nei ruoli di responsabilità.

Il CUG continuerà a monitorare la composizione delle commissioni di concorso al fine di verificare il rispetto dei principi di pari opportunità e di prevenzione delle discriminazioni, promuovendo, ove necessario, azioni di sensibilizzazione nei confronti dell'Amministrazione affinché sia assicurata una adeguata rappresentanza di genere anche nei processi di selezione del personale.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %**
Segretario Comunale	€9284,33	€0,00	€ -9284,33	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI	€6992,30	€6647,58	€ -344,72	-5,19
FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€2359,37	€2143,13	€ -216,24	-10,09
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€1967,76	€1838,54	€ -129,22	-7,03
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€1830,42	€1658,19	€ -172,23	-10,39
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	€1600,27	€0,00	€ -1600,27	--

Dall'analisi dei dati retributivi emerge che i differenziali a favore del personale maschile risultano principalmente riconducibili alla maggiore incidenza delle voci accessorie della retribuzione, che mediamente risultano più frequenti e di importo più elevato rispetto a quelle percepite dal personale femminile.

L'analisi evidenzia che la maggiore retribuzione media percepita dal personale maschile è in larga parte determinata dalla componente accessoria della retribuzione, che risulta più diffusa e mediamente più elevata rispetto a quella corrisposta al personale femminile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

In relazione al questionario sul clima organizzativo promosso da questo comitato per l'anno 2025 si segnala che hanno partecipato alla rilevazione n. 46 dipendenti, pertanto, la percezione emersa dall'indagine stessa non può ritenersi rappresentativa in modo soddisfacente.

Il clima organizzativo è stato valutato in riferimento a varie dimensioni o aree del benessere, quali: i processi organizzativi e i flussi comunicativi; la qualità delle relazioni interpersonali¸ la gestione e la valorizzazione del personale; la soddisfazione personale e il senso di efficacia¸ la formazione e l'aggiornamento; la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa; la valutazione delle risorse strumentali e dell'ambiente di lavoro; l'immagine del futuro.

La raccolta e l'elaborazione dei dati dell'indagine sul Benessere Organizzativo 2025 delineano un quadro chiaro sulle dinamiche interne al Comune di Vasto, consentendo di individuare punti di forza e ambiti di criticità.

Emergono, nel complesso, un forte senso responsabilità e di autonomia da parte dei dipendenti, i quali percepiscono il proprio lavoro come significativo, come un contributo rilevante, dimostrando un discreto coinvolgimento.

Anche le relazioni interpersonali (orizzontali) risultano ampiamente positive, con disponibilità reciproca e un atteggiamento generalmente aperto alla condivisione e all'ascolto reciproco.

Nei rapporti tra uffici si rileva una buona disponibilità individuale alla collaborazione, ma anche una percezione diffusa di squilibri nei carichi di lavoro.

Quanto al rapporto con i superiori (relazioni verticali), oltre il 60% dei rispondenti apprezza le qualità umane del superiore, dichiara di averne fiducia e ne riconosce le capacità professionali. Di contro, emergono criticità organizzative: si percepiscono i superiori come non equi e con comportamenti incoerenti.

Risulta limitato Il coinvolgimento dei dipendenti nei processi decisionali da parte dei superiori.

In relazione alla gestione del personale, alle donne non vengono date meno occasioni per crescere professionalmente; tuttavia si rileva una richiesta di maggiore equità nei sistemi di valutazione e di implementazione di incentivi legati al merito.

Inoltre è valutata negativamente la possibilità di migliorare la propria situazione lavorativa con la percezione che l'Ente non premi le persone capaci.

L'indagine rileva una diffusa presenza di stress lavoro-correlato. Oltre la metà dei rispondenti segnala pressioni psicologiche, carico fisico eccessivo e situazioni riconducibili a mobbing, almeno occasionalmente.

Quanto agli atteggiamenti fastidiosi, legati alla sfera sessuale o lesivi della propria dignità, nel complesso, emerge la necessità di attenzione e prevenzione, anche per episodi non frequenti ma comunque significativi.

I dipendenti avvertono l’esigenza di partecipare ai corsi di formazione, rispetto ai quali i superiori sono favorevoli, ma dichiarano di non essere sufficientemente a conoscenza dei corsi promossi dall‘Amministrazione.

Ampiamente diffuso è l’apprezzamento per una serie di innovazioni in tema di flessibilità oraria e di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

L’ambiente di lavoro è generalmente funzionale per aspetti pratici e di igiene, come illuminazione, pulizia, temperatura, ma presenta criticità significative legate alla struttura, alla gradevolezza degli arredi e alla sicurezza.

Il 61% dei dipendenti, a conferma delle suddette percezioni, si sente bene dove lavora, indicando un buon livello di adattamento e stabilità.

In sintesi, l’organizzazione appare capace di funzionare grazie all’impegno e alla responsabilità delle persone, ma necessita di interventi mirati per rafforzare la comunicazione, migliorare la gestione e la valorizzazione del personale e rendere il contesto lavorativo più equo, coeso e motivante.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d’ascolto organizzativo:	No
Sportelli d’ascolto:	No
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	No
Codici di condotta:	No
Codici di comportamento:	Sì

L'attuale CUG è stato istituito nell'anno di riferimento della relazione stessa, ovvero nell'anno 2024, giusta Determinazione dirigenziale n. 1171 del 03.10.2024.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, contenente le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", così come aggiornata dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n° 2 del 26 giugno 2019 contenente le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA", prevede che, per l'effettiva esplicazione dei compiti propositivi, consultivi e di verifica, il CUG debba operare in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza, avendone a disposizione dati e informazioni necessarie.

Pertanto, in linea con tali Direttive e nell'intento di contribuire a rendere più efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Amministrazione comunale in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici, il CUG, ha riscontrato la necessità di aprire una nuova fase, che veda realizzati rapporti più diretti e continui all'interno e all'esterno dell'ente.

Il Comitato ha rilevato innanzitutto come sia poco diffusa la conoscenza della sua attività all'interno dell'Ente, nonché, come sia necessaria una maggiore comunicazione con i vertici dell'Amministrazione e con gli Organismi esterni per il perseguimento degli obiettivi del Comitato e per il benessere di tutto il personale. L'obiettivo, dunque, è quello di migliorare la condivisione, i rapporti con i soggetti citati in termini di rilascio di pareri preventivi che consultivi, nelle materie di competenza.

Ciò premesso, per quanto riguardano l'operatività e le attività del CUG nell'anno 2025:

OPERATIVITÀ

- Modalità di nomina del CUG: l'attuale Comitato - quadriennio 2024-2028, è stato nominato giusta determinazione dirigenziale n. 1171 del 03.10.2024.

Il Comitato Unico di Garanzia, come previsto all'art. 6 del relativo Regolamento, ha composizione paritetica, ed è formato da:

a) componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell'art. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001;

b) da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da componenti supplenti, scelti tramite procedura comparativa interna tra il personale a tempo indeterminato del Comune di Vasto.

Composizione CUG – Comune di Vasto

Componenti titolari

Teresa Spallini

Silvia Celenza

Viviana Marocco

Carmine Di Ienno

Alessandra Berardis

Italo Pomponio

Massima Di Paolo

Antonio Muratore

Componenti supplenti

Roberta Di Filippo

Fabio Ravasini

Pietro Carlucci

Marianna Scotti

Francesco D'Annunzio

Elda Majo

Roberto Calvano

presidente del CUG, dott.ssa Teresa Spallini.

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

il Comitato si propone innanzitutto di predisporre il nuovo **Piano di Azioni Positive**, quale strumento fondamentale di programmazione delle iniziative finalizzate a garantire pari opportunità tra uomini e donne e a favorire condizioni di lavoro improntate al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.

Particolare attenzione sarà inoltre dedicata al potenziamento delle attività di formazione obbligatoria in materia di pari opportunità, prevenzione delle discriminazioni e promozione di una cultura organizzativa inclusiva, al fine di accrescere la consapevolezza del personale e favorire comportamenti coerenti con i principi di equità e rispetto.

Il CUG, nel rispetto del decreto ''Sicurezza ''(D.Lgs. n. 81/2008) che fornisce un'innovativa nozione giuridica di salute, ovvero una soglia di tutela della stessa più ambiziosa, quale ''stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità", intende promuovere:

- L'istituzione di uno sportello di ascolto interno per favorire il benessere di singolo e dell'organizzazione, fornendo un servizio di ascolto, di comprensione e di analisi delle cause del disagio psicologico che si manifesta nell'ambito dell'esercizio del proprio ruolo professionale.

Il disagio lavorativo include qualsiasi situazione o condizione oggettiva che comporti un malfunzionamento della struttura organizzativa (intesa sia in senso fisico che organizzativo) e che causi a persone o a gruppi di persone che lavorano all'interno della stessa, impedimenti e/o difficoltà nell'accesso a spazi, strutture, servizi, informazioni, opportunità, risorse o riconoscimento per il ruolo od il lavoro svolto.

- L'introduzione di un programma di attività fisica leggera durante la pausa pranzo, con l'obiettivo di migliorare *il benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti* in tutte le fasce d'età.

Realizzare un "office fitness" è molto più di una moda: rappresenta un approccio strategico per migliorare la qualità della vita dei dipendenti.

L'attività fisica regolare contribuisce a creare un ambiente di lavoro positivo, perché riduce lo stress, migliora l'umore e aumenta la concentrazione.

Inoltre rappresenta un intervento a basso costo che può articolarsi in più livelli, facilmente integrabili nella routine lavorativa con esercizi guidati di stretching, mobilità articolare ed esercizi posturali come yoga, camminata all'aria aperta, pilates, zumba.

Infine, sarà rafforzata l'attività di monitoraggio del benessere organizzativo, attraverso strumenti e momenti di verifica periodica, con l'obiettivo di individuare tempestivamente eventuali criticità e promuovere interventi mirati al miglioramento del clima lavorativo e della qualità dell'ambiente di lavoro.

Il CUG continua a rappresentare un punto di riferimento per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, basato sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle competenze e sulla prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione trovano spazio anche obiettivi connessi alla promozione delle pari opportunità e al miglioramento del benessere organizzativo.

L'integrazione di tali obiettivi all'interno del Piano della Performance consente di valorizzare la dimensione organizzativa e di collegarla alla valutazione della performance individuale dei responsabili.

Il CUG ritiene particolarmente importante che gli obiettivi di pari opportunità e di benessere organizzativo siano sempre più integrati nella programmazione strategica dell'ente, al fine di rafforzare una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione delle persone.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 1171 DEL 03/10/2024
Tipologia di atto:	DETERMINAZIONE
Data:	03/10/2024
Organo sottoscrittore:	DIRIGENTE DEL PERSONALE
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO 2025

Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	UFFICIO DEL PRESIDENTE C/O ENTE COMUNE
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? : Sì, in buona parte

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-vasto-2026*