



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DEL VASTO
PROVINCIA DI CHIETI

CITTÀ della VIA VERDE COSTA DEI TRABOCCHI
CITTÀ del BROSOTTO DI PESCE ALLA VASTESE
CITTÀ del BENESSERE



MUNICIPIO DELLA CITTÀ' DEL VASTO

CUG – Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione
All'OIV dell'Amministrazione
Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



1. Premessa

La Relazione sulla condizione del personale costituisce uno degli adempimenti più importanti del Comitato Unico di Garanzia, in quanto consente a tale organismo di svolgere un ruolo fondamentale di analisi, verifica e proposta in merito alla gestione, alla qualità dei rapporti e del lavoro del personale del Comune di Vasto, espressamente previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 successivamente aggiornata e integrata dalla Direttiva n° 2 del 26 giugno 2019, che chiamano il CUG alla redazione di “una relazione sulla situazione del personale dell’Ente di appartenenza, riferita all’anno precedente, riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing” nonché “contenente un’apposita sezione sull’attuazione del Piano triennale di azioni positive e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’Amministrazione”.

L'attuale quadro normativo di riferimento è il seguente:

- D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”;
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, così come modificato dalla L. 411.2010, n. 183;
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art.6 della L. 28.11.2005, n. 246;
- D. Lgs. 81/2008 (come integrato dal D. Lgs. 106/2009);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche – dd.23.5.2007;
- D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 - “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”, come modificato dalla L. 10/2011;
- L. 183/2010, art. 21 (Collegato Lavoro);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, dd. 04.03.2011);
- Regolamento del CUG di Vasto (Approvato nel corso della seduta del CUG del 27 novembre 2024) .
- D. Lgs.15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183).



2. 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 strumento di analisi per le azioni di Benessere Organizzativo da promuovere, verificando al contempo lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano azioni di positive approvato dall'Amministrazione.

Compito del Comitato è di compiere una ricognizione interna collegando dati provenienti da varie direzioni e servizi al fine di mettere in relazione quanto emerso e di darne una lettura quanto più ampia ed integrata su tematiche quali: principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

3. Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata alla raccolta e analisi di dati del 2025 sul personale (dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere), raccolti da varie fonti, ove reperibili e suddivisa in sezioni:

- SEZIONE I - DATI SUL PERSONALE: anagrafici, ruoli e categorie professionali, distinti per genere;
- SEZIONE II - DATI SULLA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO: part time, congedi di maternità/paternità e parentali, congedi/permessi per disabilità;
- SEZIONE III - DATI SU PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ': composizioni delle commissioni di concorso, azioni del PAP in riferimento alle tematiche di P.O., formazione del personale;
- SEZIONE IV - DATI SUL BENESSERE DEL PERSONALE: risultanze e azioni messe in campo, disabilità, esiti valutazione stress lavoro correlato, anche, in ottica di genere;
- SEZIONE V - DATI SULLA PERFORMANCE REDATTA DALL'OIV.

La **seconda parte** della relazione è dedicata all'analisi delle relazioni tra CUG e vertici dell'Amministrazione tecnica e politica, nonché alle attività del Comitato.



PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Nella presente sezione si riassume la situazione del personale al 01.01.2025 del Comune di Vasto suddivisa genere ed età, tipologia di rapporto di lavoro e per titolo di studio nei diversi livelli di inquadramento e per anzianità nei profili e livelli dirigenziali e non, ripartite per età e per genere:

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO										
Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Segretario/Dirigente	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0
Funzionari ed EQ	0	0	0	15	5	0	1	5	18	2
Istruttori	1	6	22	12	6	2	5	21	13	4
Operatori Esperti	0	0	2	12	4	0	0	4	2	1
Operatori	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
Totale personale	1	7	24	45	18	2	6	31	33	8
% sul personale complessivo	0,57 %	4 %	13,71 %	25,71 %	10,29 %	1,14 %	3,44 %	17,71 %	18,86 %	4,57 %
Totale Dipendenti	175	di cui	UOMINI	95		DONNE	80			

I dati in tabella riguardano sia personale a tempo indeterminato che personale a tempo determinato (art. 90 TUEL Staff del Sindaco).



TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	6	24	45	16	92	52,57%	2	6	31	33	8	80	45,72%
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Part Time 50%	0	1	0	0	2	3	1,71%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	1	7	24	45	18	95	54,28%	2	6	31	33	8	80	45,72%
% sul personale complessivo	0,57 %	4 %	13,71 %	25,71 %	10,29 %	54,28%	54,28%	1,14 %	3,44 %	17,71 %	18,86 %	4,57 %	45,72%	45,72%



TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
EQ - Programmazione finanziaria – Politiche comunitarie – Partecipate	0	0%	1	100%	1	100%
EQ - Rendicontazione, controllo di gestione e controlli interni	0	0%	1	100%	1	100%
EQ - Gare – Contratti – Appalti	0	0%	0	0%	0	0%
EQ - Personale	0	0%	1	100%	1	100%
EQ - Gestione del Patrimonio e Servizi I.T. 17	0	0%	1	100%	1	100%
EQ - Tributi ed Entrate	0	0%	1	100%	1	100%
EQ – Servizi Demografici - Educativi	0	0%	1	100%	1	100%
EQ – Servizi Sociali	0	0%	1	100%	1	100%
EQ - Servizi di Programmazione Turistica - Trasporti- Servizi Sportivi e ricreativi	1	100%	0	0%	1	100%
EQ - Programmazione – Progettazione e realizzazione di opere pubbliche e servizi di manutenzione civile e stradale	1	100%	0	0%	1	100%
EQ - Urbanistica ed edilizia - SUE - toponomastica - cimitero e	0	0%	1	100%	1	100%



politiche della casa						
EQ - Pianificazione territorio - ambiente ecologia e sanità parchi e riserve	0	0%	1	100%	1	100%
EQ - Polizia Locale	1	100%		0%	1	100%
EQ - Avvocatura comunale con responsabilità del Servizio	1	100%	0	0%	1	100%
EQ - Avvocatura comunale senza responsabilità	0	0%	1	100%	1	100%
Totale personale	4		10		14	
% sul personale complessivo	2,29 %		5,71 %		8 %	

I dipendenti in servizio nel nostro Ente, comprendono n. 1 Segretario comunale, n. 3 Dirigenti e n. 14 Funzionari EQ titolari di posizione organizzativa (di cui 4 uomini e 10 donne). Tra il personale Dirigente e i titolari di Elevata Qualificazione si evidenzia un divario di genere superiore ai due terzi.

Si precisa, inoltre, che tutti i profili che ricoprono una posizione di EQ sono in possesso di diploma di laurea.



TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Inferiore a 3 anni	0	2	3	6	3	14	2	2	10	4	0	18
Tra 3 e 5 anni	1	4	8	2	3	18	0	2	10	1	0	13
Tra 5 e 10 anni	0	0	4	7	4	15	0	0	2	6	2	10
Superiore a 10 anni	0	1	9	30	8	48	0	2	9	22	6	39
Totale	1	7	24	45	18	95	2	6	31	33	8	80
% sul personale complessivo	0,57 %	4 %	13,71 %	25,71 %	10,29 %	54,28 %	1,14 %	3,44 %	17,71 %	18,86 %	4,57 %	45,72 %

La maggior parte del personale possiede un'esperienza pluridecennale, con un turn-over più evidente tra gli uomini.



TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO E P.T, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
					Valori	%
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Segretari Comunali	1	0	9.284,33	0	-9.284,33	-100 %
Dirigenti	2	1	6.992,30	6.647,58	-344,72	- 4,93 %
Funzionari e Elevata Qualificazione	20	26	2.359,37	2.143,13	-216,24	- 9,17 %
Istruttori	47	45	1.967,76	1.838,54	-129,22	- 6,57 %
Operatori esperti	18	7	1.830,42	1.658,19	-78,03	- 4,49 %
Operatori	4	1	1.952,8	1.528,65	-367,67	- 19,39 %
Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	3	0	1.600,27		- 1.249,66	-100 %
Totale personale	95	80				
% sul personale complessivo	0,54 %	0,46 %				

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

Il divario economico è a favore del genere maschile per l'area dirigenziale, per si funzionari ed EQ, per gli istruttori e per personale a staff, mentre si attesta a favore del genere femminile per gli operatori esperti ed operatori.



ONALE NON TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Laurea	3	100 %	1	100%	4	100 %
Laurea magistrale	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Master di I livello	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Master di II livello	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Dottorato di ricerca	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Totale personale	3	100 %	1	100 %	4	100 %
% sul personale complessivo	3	1,71%	1	0,57 %	4	2,28%



- PERSONALE NON TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO TITOLO DI STUDIO						
TITOLO di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Inferiore al Diploma superiore	18	%	2	%		%
Diploma di scuola superiore	42	%	28	%		%
Laurea breve	6	%	3	%		%
Laurea	22	%	40	%		%
Laurea magistrale	4	0 %	0	0 %	0	0 %
Master di I livello	0	0 %	6	0 %	0	0 %
Master di II livello	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Dottorato di ricerca	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Totale personale	92		79		171	
% sul personale complessivo	%		%		100 %	



TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
4 UNITA' A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI CCNL 16.11.2022 - EX CATEGORIA GIURIDICA B1 ESECUTORE TECNICO/OPERAIO SPECIALIZZATO	3	75,00	1	25,00	3	100,00	U
N.2 ASSISTENTI SOCIALI- AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE DEL CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI, DA DESTINARE AI SERVIZI SOCIALI DEL COMUNE DI VASTO, PER TRENTASEI MESI	5	60,00	2	40,00	7	100,00	U
CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DA INQUADRARE NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C) CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI - DA ASSEGNARE ALL'AREA AFFARI GENERALI - PROFILO DI ISTRUTTORE ADDETTO ALL'INFORMAZIONE	4	70,00	2	30,00	6	100,00	U

Nota Metodologica – Inserita per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Si riassumono di seguito le diverse tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere:



TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Il personale dipendente del Comune di Vasto usufruisce delle seguenti misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

- part-time a richiesta
- orari flessibili

La seguente tabella suddivide per genere ed età il personale che usufruisce di tali misure di conciliazione.

Classi età \ Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Personale che fruisce di part time 50% misto a richiesta	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di part time 88,88% orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Totale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
% sul personale complessivo (175 unità)	0 %	0 %	0 %	0 %	0,57 %		0 %	0 %	0 %	0,57 %	0 %	



TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	134	219	353
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	108	158	266
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	65	163	227
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	170	170

	UOMINI	DONNE	TOTALE
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Numero dipendenti che hanno fruito dei permessi L. 104/1992	8	8	16
% sul personale complessivo	4,57 %	4,57%	9,14 %

	UOMINI	DONNE	TOTALE
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Numero dipendenti che hanno fruito dei congedi parentali	4,6	6,3	10,8
% sul personale complessivo	%	%	%



SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

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.

Dal 31/01/2022 il PAP è confluito nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione). Introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le Amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione.

La novità rappresentata dalla trasformazione del Piano delle Azioni Positive in programmazione strategica di performance all'interno del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), rappresenta un cambio di passo dall'efficienza gestionale al "fare governance" nell'Ente, sviluppando una cultura gestionale ed organizzativa che consente di valorizzare il capitale umano esistente e di utilizzare al meglio le risorse disponibili.

Il 9 dicembre 2020 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha approvato con decreto le linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

Le linee guida, riguardanti il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), riconoscono il ruolo del Comitato Unico di Garanzia nell'ambito della programmazione, del monitoraggio, nella mappatura e nella reingegnerizzazione dei processi di lavoro, nonché nell'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile.



Questa Amministrazione si avvale della collaborazione del CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

Si tratta di un coinvolgimento che tocca tutti i compiti del CUG, perché rispetto al lavoro agile il Comitato esercita ruoli propositivi, consultivi e di verifica.

Il CUG nel corso del 2024 ha proseguito la sua attività nell'ambito delle "garanzie" (di pari opportunità) nell'ambiente di lavoro, ovvero:

- Composizione paritetica delle Commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.
- Presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali: gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità; alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera;
- Garanzia di medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.
- Realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane, la cura della formazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti nel rispetto del principio di pari opportunità e senza discriminazioni alcuna, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. Le attività di formazione si sono svolte anche in modalità telematica, senza distinzioni di genere, anche attraverso percorsi personalizzati per rispondere alle esigenze specifiche di ogni ruolo e livello.
- Facilitazione della conciliazione tra vita e lavoro.
- Potenziamento della comunicazione interna e della conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza, anche attraverso l'utilizzo delle nuove modalità di lavoro.



- La composizione per genere delle diverse commissioni di concorso e mobilità per il reclutamento del personale, sono sempre state rispettate e comunicate al Consigliere di pari opportunità competente per territorio, ai sensi dell'art. 57 comma 1 bis D.Lgs. 165/2001.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Obbligatoria (sicurezza)	2	7	18	20	2	49	2	10	8	19	2	41
Aggiornamento professionale	3	8	10	2	0	21	2	15	10	9	0	34
Competenze manageriali/Relazioni	1	3	6	8	0	18	3	8	5	7	0	20
Tematiche CUG	0	0	2	1	0	3	0	2	2	0	0	4
Violenza di genere												
Altro (specificare)	5	8	3	6	0	22	4	6	4	3	5	22
Totale ore (circa) 425												

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dal monitoraggio relativo all'anno 2025 sul benessere organizzativo all'interno del Comune di Vasto è emerso che non si registrano situazioni di criticità tra i lavoratori e si rileva in generale un clima organizzativo interno favorevole.



Per prevenire situazioni di disagio lavorativo si prevede un monitoraggio costante all'interno di tutti i Settori, che viene effettuato in autonomia da ogni Responsabile attraverso l'ascolto periodico dei dipendenti assegnati. Laddove si riscontrino situazioni di criticità, viene data formale comunicazione all'Ufficio Personale con una proposta di intervento per la rimozione del problema, proposta che viene anche trasmessa tempestivamente al CUG per una sua valutazione. Non si sono comunque riscontrate nel 2024 situazioni di criticità. A tal proposito il CUG realizzerà nell'anno 2025 un questionario con l'obiettivo di fornire una panoramica quanto più possibile corrispondente alla reale situazione che il personale sta vivendo a livello lavorativo, così da identificare, in un secondo momento, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nell'anno 2024 gli obiettivi di performance sono stati assegnati in un contesto di contenimento e razionalizzazione della spesa, in coerenza con i documenti programmatici dell'Ente.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

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 nuovo 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 dell'attività e della stessa natura del CUG tra tutti i dipendenti dell'Ente, nonché, come sia mancata la comunicazione con i vertici dell'Amministrazione, con gli Organismi esterni deputati al perseguimento degli obiettivi del Comitato e con 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 2024:

A. OPERATIVITÀ

- **Modalità di nomina del CUG: l'attuale Comitato è stato rinnovato per il quadriennio 2024-2028, 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	Componenti supplenti	Designati da
Teresa Spallini	Roberta Di Filippo	amministrazione
Silvia Celenza	Fabio Ravasini	amministrazione
Viviana Marocco	Pietro Carlucci	amministrazione
Carmine Di Ienno	Marianna Scotti	amministrazione
Alessandra Berardis	Francesco D'Annunzio	CISL FP Coord. territoriale Chieti
Italo Pomponio	Elda Majo	FP CGIL Chieti
Massima Di Paolo	Roberto Calvano	CSA RAL Coord. Provinciale Chieti
Antonio Muratore	- non designato -	UIL FPL CHIETI

presidente del CUG, dott.ssa Teresa Spallini.



Eventuale dotazione di budget annuale: Attualmente nessuna specifica ma possono essere utilizzate le risorse destinate all'ufficio personale.

Risorse destinate alla formazione dei componenti e/o ad iniziative: Nessuna ma possono essere utilizzate le risorse destinate all'ufficio personale.

Riconoscibilità/visibilità:

Diffusione delle proprie attività attraverso il sito web istituzionale –Comitato Unico di Garanzia

(link: https://www.comune.vasto.ch.it/it/documenti_publici/comitato-unico-di-garanzia)

Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: il Regolamento interno, adottato con verbale n. 1 del 27 novembre 2024; regolamento che disciplina l'attività del CUG del Comune di Vasto, in attuazione dell'articolo 57 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità che aggiorna gli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, nonché nel rispetto dei principi di autonomia organizzativa ad esso riconosciuti.

B. ATTIVITA'

Descrizione delle attività del CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti.

POTERI PROPOSITIVI: il Comitato è titolare del potere propositivo nei confronti dell'Amministrazione che si esplica attraverso proposte tese a suggerire l'adozione di atti, provvedimenti, determinazioni ed iniziative dirette ad assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzare la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantire l'assenza di discriminazioni dirette ed indirette.

- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo: il CUG realizzerà nell'anno 2025 un questionario con l'obiettivo di fornire una panoramica quanto più possibile corrispondente alla reale situazione che il personale sta vivendo a livello lavorativo, così da identificare, in un secondo momento, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali. Proporrà modelli di lavoro agile che corrispondano alle effettive esigenze del personale (magari raccolte tramite indagini di clima ad hoc) e che permettano di coglierne tutti i benefici.



- 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: Il Comitato non ha avuto formali segnalazioni di eventuali discriminazioni o violenze sessuali, morali, psicologiche o mobbing all'interno dell'Ente.
- 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: Con la proposta per il Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2024/26, il Comitato ha ritenuto di continuare a sostenere le seguenti azioni: consentire una migliore conciliazione vita/lavoro attraverso un'ideale regolamentazione relativa a gestione delle ferie, articolazione dell'orario di lavoro in base alle esigenze familiari, mantenimento della flessibilità oraria e del lavoro a distanza nelle due forme del lavoro agile e del lavoro da remoto;
 - analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere): strumento non posto in essere, né proposto dal CUG essendo Ente di piccole dimensioni;
 - diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento: azione non prevista nel Piano.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri): l'Amministrazione porterà a conoscenza del CUG le azioni e gli eventi che intende realizzare nel corso dell'anno in tema di pari opportunità e valorizza il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo. Il CUG esercita i propri compiti consultivi esprimendo pareri circa il POLA, specie in merito alla formazione, agli orari di lavoro, alle misure di conciliazione e ai criteri di valutazione.

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza: nulla da segnalare;
- piani di formazione del personale: nel corso dell'anno 2025 sono stati attivati per tutti i dipendenti amministrativi percorsi formativi nell'ambito della transizione digitale finalizzati a migliorare il livello di alfabetizzazione digitale generale dell'Ente. Sono stati attuati percorsi formativi in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Si è infine proseguita la formazione, sia interna che esterna, in materia di anticorruzione, per quel che concerne il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione: si continua a garantire a tutti i lavoratori flessibilità oraria, anche in orario pomeridiano. Nell'anno 2025 si garantisce altresì l'effettuazione di un orario di lavoro flessibile a richiesta dei dipendenti per particolari esigenze familiari;
- criteri di valutazione del personale: nell'anno 2025 si conferma il principio della valutazione dei dipendenti (performance



individuale) basata sulla professionalità e sul merito;

- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze: Il CCDI definitivo dell'Ente di parte economica - annualità 2025 è stato sottoscritto dalla parte datoriale e dalla parte sindacale in data 27.11.2024 ed anche il CCDI definitivo di parte giuridica 2023/25 è stato sottoscritto in data 01.08.2023. Non si segnala attività del CUG nell'ambito del procedimento di contrattazione decentrata sui temi di sua competenza.

POTERI DI VERIFICA: il Comitato è, titolare del potere di verifica degli esiti delle azioni proposte. Per quanto riguarda il ruolo di verifica, l'allegato numero 2 alla direttiva 2/2019 impone al CUG di analizzare i dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale, tra cui, per l'appunto, il lavoro agile.

L'esercizio del potere di verifica si realizza attraverso la promozione di indagini conoscitive, questionari, interviste relative a:

- Risultati 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: il CUG intende monitorare lo stato di attuazione del Piano triennale delle Azioni Positive per gli anni 2023-2025, per verificare che all'interno dell'Ente si lavori sulle tematiche delle Pari Opportunità e si garantisca parità di accesso e di progressione nelle carriere sia a uomini che a donne in egual misura.

- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo: Nel corso del 2025 non sono state rilevate segnalazioni di situazioni di disagio lavorativo. Si resta in comunicazione con il RSPP e il Medico del Lavoro per la valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro; infine, non sono giunte segnalazioni di situazioni di mancato benessere lavorativo.

- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro/mobbing: Non sono giunte al Comitato segnalazioni riguardanti casi di violenze morali e/o psicologiche sul luogo di lavoro o mobbing. Pertanto non si è rilevata la necessità di porre in atto azioni di contrasto.

- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro: Per quanto concerne l'impegno a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nel corso del 2025 non sono emersi dati oggettivi in contrasto con questo principio. È stata garantita la parità di genere nel trattamento e nelle condizioni di lavoro ad ogni dipendente, sia uomo che donna; è stato garantito l'accesso alla formazione professionale di ciascuno. Sul tema della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, è stato garantito l'aggiornamento della formazione dei dipendenti.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG riguardanti violazioni delle pari opportunità, del benessere organizzativo, ovvero di discriminazioni o violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro o mobbing avvenuti all'interno dell'Ente nell'anno 2025.

In generale si riscontra un clima favorevole all'interno del Comune.

La presente relazione rappresenta un resoconto del lavoro svolto nello scorso anno dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Vasto, la cui operatività è stata approfondita nelle sezioni precedenti.

VASTO, 09 marzo 2026