



**Comune di Ascoli Piceno**  
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

## Relazione del Comitato Unico di Garanzia 2022

---

### **SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2021**

---

Predisposta in base all'allegato 2 della Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”



# Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)



# Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

## ***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" così come integrata dalla presente direttiva.

### **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 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 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 (OIV, 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.



# Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

## ***PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI***

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE** (cfr. allegato n.1)

I dati riguardanti questa sezione sono stati raccolti dal Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n.2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica (allegato n.1) .

L'allegato n.1 di cui sopra, contiene:

- La Tabella 1.1 Ripartizione del Personale per genere ed età nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.2 Ripartizione del Personale per genere età e tipo di presenza
- La Tabella 1.3 Posizioni di Responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere
- La Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere
- La Tabella 1.5 Divario Economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il Personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- La Tabella 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio
- La Tabella 1.8 Composizione e genere delle Commissioni di Concorso
- La Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età
- La Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere
- La Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello di età

La lettura dei dati riportati nelle Tabelle, e le considerazioni che seguono sono a cura del Comitato Unico di Garanzia.

Le tabelle si riferiscono all'anno 2021, si osserva che:

- Al Comune di Ascoli Piceno al 31/12/2021 risultano assunti 380 dipendenti, di cui 7 dirigenti (4 a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato), 1 segretario generale, 373 fra personale a tempo determinato (21) e personale a tempo indeterminato (352).
  - il 55% del personale non dirigenziale è composto da donne (209) mentre gli uomini rappresentano il restante 45% (164).
  - Dei 7 Dirigenti 5 sono uomini (71%) e 2 sono donne (29%).
  - Analizzando per categoria, si ha che:
    - nella categoria D sono presenti 76 donne (20% della cat) e 40 uomini (10,5% della cat) ovvero quasi 2 donne per ogni uomo per un totale di 116 dipendenti.
    - nella categoria C sono presenti 54 donne (14,2% della cat) e 56 uomini (14,7% della cat) per un totale di 110 dipendenti.
    - nelle categorie B e B3 troviamo 79 donne (20,8% della cat) e 68 uomini (17,9% della cat), per un totale di 147 dipendenti).



# Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

- Complessivamente coloro che hanno più di 50 anni sono 152 (40%), i dipendenti over 60 sono 109 (28,7%). Per quanto permanga una preponderanza di fasce di età più avanzata, l'impatto dal punto di vista generazionale è stato comunque molto mitigato a seguito delle recenti acquisizioni di risorse più giovani tramite i concorsi. Coloro che hanno meno di 30 anni sono 16 (2,5%), coloro fra i 31 e i 40 anni ammontano a 47 unità e fra 41 e 50 56 unità.
- Nell'Ente sono stati attribuiti 28 incarichi di Responsabilità di Posizione Organizzativa (Abbr. PO), si tratta di 13 uomini e 15 donne. Se consideriamo il requisito primario di accesso alla suddetta responsabilità, ossia l'appartenenza alla categoria D, il 32,5% dei funzionari uomini ha un incarico di PO contro il 19,7% delle donne appartenenti alla medesima categoria.
- Sono 117 i dipendenti uomini con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni e 134 le colleghe donne per un totale di 251 dipendenti. La fascia di età che conta un'anzianità di servizio maggiore rispetto alle altre è quella dei dipendenti fra 51 e 60 anni (129 dipendenti con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni).

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO (cfr. allegato n.1)

- Sono 10 gli uomini che usufruiscono di part time orizzontale e verticale (3%) contro le 62 colleghe donne (16%) ovvero una quota 5 volte superiore a quella degli uomini; Il 42% degli uomini lavora a tempo pieno contro il 39% delle donne.
- Gli uomini in telelavoro risultano 3 e le donne 5, usufruiscono del lavoro agile 754 uomini e 1389 donne (circa il doppio degli uomini).
- Sono 3854 le ore di permessi legge 104 usufruiti dagli uomini e 7516 dalle donne; i permessi in giorni risultano 2012 usufruiti dagli uomini contro i 3719 usufruiti dalle dipendenti donne
- Per quanto riguarda i congedi parentali 4 sono usufruiti da uomini e 147 da donne, si tratta del 61,3 % delle donne contro il 26% degli uomini

Per quanto riguarda le Azioni realizzate in tema di conciliazione vita/lavoro, per l'anno 2021 si riporta integralmente quanto espresso dall'allegato 1 dell'anno precedente, redatto dal Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo sulla base di quanto precedentemente pianificato nell'ambito del Piano delle Azioni Positive.

Azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo:

- Studio di fattibilità per applicazione di forme di telelavoro, smart working e part- time;
- Sperimentazione nuove forme di orario flessibile, di telelavoro e part- time;

**Attori Coinvolti:** Servizio Personale, Dirigenti di riferimento, CUG.

**Beneficiari:** Personale dirigenziale e non dirigenziale di entrambi i sessi che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate.

**Spesa:** stanziamento di bilancio per eventuali somministrazioni sostitutive



# Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Riguardo alla media delle retribuzioni suddivise per genere (cfr. Tabella 1.5) e calcolata includendo il trattamento accessorio si osserva che per le dipendenti donne a tempo pieno risulta essere inferiore per le categorie B (- 6%), C (-3%) e D (-5%) rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria.

➤ Riguardo ai dati che riguardano il titolo di studio dei Dirigenti rappresentati nella Tabella 1.6 si osserva che sono tutti laureati (100%), su 4 dirigenti uomini tutti posseggono anche un master di II livello. Delle due donne dirigenti, una possiede il master di II livello e l'altra un dottorato di ricerca. Il Segretario Generale possiede sia un master di I che II livello. Nell'allegato redatto dalla Direzione Risorse Umane non sono stati rappresentati i dati riguardanti il titolo di studio del personale non dirigente, evidentemente non si dispone di questi dati (cfr. Tabella 1.7);

➤ Per quanto riguarda la composizione delle commissioni di concorso la rappresentanza di genere femminile, come è possibile osservare dalla Tabella 1.8, riporta complessivamente un numero di 10 uomini e di 14 donne. Nelle procedure di reclutamento a tempo determinato, prevalgono le donne in commissione (10 donne contro 6 uomini), mentre in quelle a tempo indeterminato la composizione di genere delle commissioni si equivale (4 uomini e 4 donne);

➤ Sono 205 le donne che nel corso del 2021 hanno effettuato l'aggiornamento professionale mediante percorsi formativi per focus tematici, contro i 36 uomini che hanno svolto la medesima formazione. Sono invece in tutto 4 i dipendenti che hanno seguito corsi per l'acquisizione di competenze manageriali e/o relazionali, di questi 3 di genere femminile.

Per quanto riguarda le Azioni realizzate in tema di Parità/Pari Opportunità, Contrasto alle discriminazioni e Formazione per l'anno 2021 si riporta integralmente quanto espresso nell'allegato 1, redatto dal Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo sulla base di quanto precedentemente pianificato nell'ambito del Piano delle Azioni Positive.

**Obiettivo:** Formazione

**Azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo:**

- Percorsi formativi da organizzare in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.
- Priorità data ai corsi svolti internamente all'Amministrazione Comunale in modalità di video-conferenza.
- Sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze legate alla formazione;

**Attori Coinvolti:** Servizio Personale, Segretario Generale, Dirigenti di riferimento, CUG.

**Beneficiari:** Personale dirigenziale e non dirigenziale di entrambi i sessi;

**Spesa:** stanziamento capitolo di bilancio relativo alla formazione

**Obiettivo:** Contrasto alle discriminazioni

**Azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo:**

- Commissioni di concorso composte per almeno un terzo da membri di genere femminile



# Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

**Attori Coinvolti:** Servizio Personale, CUG.

**Misurazione:** incidenza dei componenti della commissione di concorso di genere femminile sul totale

**Beneficiari:** personale dirigenziale e non dirigenziale del Comune di genere femminile

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per benessere organizzativo si intende lo stato di salute dell'organizzazione in riferimento a qualità della vita, grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa. Il livello di benessere organizzativo influisce sul miglioramento qualitativo e quantitativo dei risultati di un'organizzazione.

L'Amministrazione non ha rilevato informazioni e dati di questo tipo e solo recentemente il CUG ha istituito un nucleo interno dedicato alla misurazione del clima organizzativo, del grado di condivisione del sistema di valutazione e della valutazione del superiore gerarchico col fine di monitorare e valutare lo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Tali indagini/valutazioni saranno effettuate per mettere in campo azioni mirate per mitigare le situazioni a maggiore rischio, eventualmente istituendo Circoli d'ascolto organizzativo, Sportelli d'ascolto/counselling ecc.

E' stato regolarmente adottato il codice di comportamento dei dipendenti, approvato con Delibera di Giunta n.8 del 17 Gennaio 2014.

Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

La misurazione e la valutazione della performance è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli ovvero dalle squadre di lavoro in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati del Comune e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il manuale di valutazione vigente, approvato con delibera di Giunta n. 26 del 12/03/2013, assicura che metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale, risultino strettamente connessi al soddisfacimento dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

La misurazione e valutazione della performance è disposta dal valutatore, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, comunque entro un mese dalla disponibilità dei referti del controllo di gestione.

La misurazione e valutazione degli obiettivi mostra:



## Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

a) i risultati raggiunti dal valutato alla fine del periodo di valutazione, in base agli obiettivi precedentemente assegnati e sulla scorta degli indicatori definiti;

b) la valutazione sul grado di raggiungimento di detti risultati. La valutazione degli obiettivi non è che la verifica e la misurazione dei risultati raggiunti dal valutato in relazione a quelli che gli erano stati assegnati.

L'oggettività del confronto e, quindi, della rilevazione risiede nella affidabilità dell'indicatore di conseguimento stabilito per ogni obiettivo in fase di assegnazione. E' necessario precisare che ciò che occorre valutare sono i risultati effettivi e non l'impegno o lo sforzo profuso dal valutato.

La misurazione e valutazione dei comportamenti organizzativi è data da una valutazione sulla performance espressa. Gli ambiti di valutazione della performance individuale che coinvolgono i Dirigenti riguardano:

a. la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità attraverso il raggiungimento degli obiettivi cosiddetti di "ordinari," di "funzionamento", di "manutenzione" e "di performance" necessari al corretto svolgimento delle attività amministrativa e al funzionamento dei Servizi e dell'intera macchina amministrativa;

b. il raggiungimento di specifici obiettivi individuali definiti strategici/prioritari o comunque ad alta rilevanza per l'Ente essi rappresentano alcuni importanti traguardi che l'Ente si prefigge secondo il programma di mandato ;

c. le competenze professionali e manageriali dimostrate (comportamenti organizzativi);

L'attuazione del PAP è stato attribuito come obiettivo di tutti i settori che costituiscono la macro-organizzazione dell'ente e tale obiettivo concorre pertanto alla definizione quantitativa della premialità dei singoli dipendenti, inclusi i responsabili. I risultati 2020 del PAP sono riportati all'interno della Relazione sulla Performance dell'Ente come da DGC 207/2021. La Relazione per l'anno 2021 è, invece, in corso di redazione.



# Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

## SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

### A –OPERATIVITA' ANNO 2021

L'art. 21 della L. 183 del 4.11.10 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella Amministrazioni Pubbliche" impone l'obbligo di costituire al proprio interno il C.U.G. Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 206 del 10/10/2014 è stato approvato il Regolamento che disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia, i suoi compiti e il suo funzionamento.

A Dicembre 2018 con determinazione n. 3839 il Comitato fu rinnovato, e fino al dicembre 2021 è stato così composto:

**PRESIDENTE**: Avv. Cantalamessa Alessandra

#### **Rappresentanti dell'Amministrazione**

##### **COMPONENTI EFFETTIVI:**

Caringola Elvia

Galanti Barbara

Giordani Nello

##### **COMPONENTI SUPPLENTI:**

Gelosi Barbara (sostituita da Matarazzo Maria Antonietta)

Monti Fabia

Morganti Maria Grazia

#### **Rappresentanti di parte sindacale**

##### **COMPONENTI EFFETTIVI:**

Romani Anna Maria (C.G.I.L.)

Feliziani Francesca (CSA)

Feriozzi Elvira (CISL)

##### **COMPONENTI SUPPLENTI:**

Lazzari Cinzia (C.G.I.L.)

Del Grande Cesare (CSA)

Vallorani Simona (CISL)

Fra i compiti attribuiti al CUG dalla L. 183/2010 figurano compiti propositivi quali: piani di azioni positive (PAP), politiche di conciliazione, individuazione delle possibili cause di discriminazione, consultivi per la formulazione di pareri su progetti di riorganizzazione, formazione, conciliazione, valutazione e contrattazione integrativa e di verifica quali: risultati delle azioni positive poste in essere, messa in atto di piani di miglioramento ecc.

Il Comitato Unico di Garanzia nel 2021 ha collaborato con il Servizio del Personale (oggi "Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo"), in varie occasioni e con la Consigliera di Parità regionale. L'Amministrazione nel 2021 non aveva una Consigliera di Fiducia né uno Sportello di Ascolto con i quali avrebbe potuto collaborare, figure la cui istituzione sarà oggetto di valutazione da parte del nuovo CUG nominato con Determina n. 4160 del 21 dicembre 2021. Il Comitato ha incontrato alcuni problemi dovuti principalmente ad alcune disfunzionalità quali: difficoltà ad incontrarsi fisicamente data la situazione pandemica, nonché la difficoltà talvolta da parte di alcuni membri a partecipare da remoto alle riunioni previste dal Regolamento.

La segreteria del CUG in collaborazione con il Servizio Personale si sono coordinati per provvedere alle convocazioni, all'invio dei verbali, alla conservazione dei documenti, alla loro archiviazione e a ogni adempimento previsto per legge. Nel corso delle riunioni a turno, un componente del Comitato redige il verbale. Per quanto riguarda l'analisi dei dati la Presidente si è avvalsa del supporto di un membro del Comitato che ha specifiche competenze statistiche.



## Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

Anche per l'anno 2021 i rapporti con il Dirigente del Personale sono stati cordiali e improntati alla collaborazione. Ottima la collaborazione con la Segreteria Generale e buona sintonia con l'Assessore alle pari opportunità.

Il Comitato articola il proprio funzionamento anche in gruppi di lavoro sulle tematiche di propria pertinenza (cfr. Regolamento).

### **B. ATTIVITA'**

Le attività svolte dal Comitato possono essere così sinteticamente riassunte:

Gli incontri si sono svolti nelle seguenti date:

- il giorno 25 gennaio 2021 alle ore 12.00 è stato convocato in modalità telematica, in conformità alle disposizioni dettate per fronteggiare l'attuale situazione di emergenza sanitaria, il Comitato Unico di Garanzia per discutere e deliberare il seguente ordine del giorno:
  - approvazione aggiornamento piano Azioni Positive per triennio 2019- 2021, annualità 2021;
  - Varie ed eventuali.
- Il giorno 30 dicembre 2021 alle ore 13.00 è stato convocato, presso la Sala De Carolis della sede comunale di Palazzo Arengo, Il Comitato Unico di Garanzia per la trattazione del seguente ordine del giorno:
  - Approvazione Piano Azioni Positive triennio 2021- 2024;
  - Varie ed eventuali.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

L'emergenza pandemica iniziata nel 2020 e protrattasi fino ai primi mesi del 2022 ha indubbiamente portato ad un utilizzo inizialmente non previsto, nell'entità, del lavoro agile oltre che della flessibilità. Tale ampliamento rispetto ai percorsi di diffusione preesistenti è stato governato nella sua operatività, ma risulta più che mai cruciale, oggi, regolamentare lo smart-working in maniera puntuale e aprire una riflessione sull'impatto di questo strumento di organizzazione aziendale, caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, soprattutto rispetto alla dimensione della conciliazione fra vita lavorativa e privata.

Oltre al migliore utilizzo, o in taluni casi del vero e proprio potenziamento- di tutti gli istituti di conciliazione vita- lavoro (flessibilità oraria, congedi, etc) emerge la necessità di rafforzare il sistema di welfare e l'innovazione di tutti i servizi idonei ad alleggerire il carico di cura che ricade ancora in maniera prevalente sulle lavoratrici.