



Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

COMITATO UNICO DI GARANZIA
*per le pari opportunità, la valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni*

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Comune di Ascoli Piceno

RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA

ANNO 2015

23 marzo 2016

Prot. n. 37011

Premessa

La **Direttiva 4 marzo 2011** (paragrafo 3.3) del Ministero per la pubblica Amministrazione ed Innovazione e del Ministero per le Pari Opportunità, prevede che il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) trasmetta, entro il 30 marzo di ogni anno, ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente "una dettagliata relazione del personale dell'amministrazione pubblica 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. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2000;
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *"misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

Alla luce di quanto sopra esposto la presente relazione è articolata in:

- una prima sezione dedicata all'attuazione dei principi e delle disposizioni contenute nella normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro in relazione ai temi della sicurezza e del benessere organizzativo;
- una seconda sezione dedicata all'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Ascoli Piceno relativamente a composizione, operatività, azioni.
- una terza sezione dedicata alla situazione del personale dell'Ente - illustrata attraverso tabelle e descrizioni - relativamente alla composizione del personale (qualifica, posizione, età, tipologie contrattuali), ai differenziali retributivi, alle politiche formative, alle aree di intervento per l'attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo (*format anno 2016 per le pari opportunità relativo all'annualità 2015*).

SEZIONE PRIMA

SICUREZZA, VALUTAZIONE DEI RISCHI E BENESSERE ORGANIZZATIVO

In attuazione dei principi e delle disposizioni contenute nella normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro in relazione ai temi della sicurezza e del benessere organizzativo, nel corso del 2015 sono state inoltre svolte le seguenti attività:

- corsi di formazione per i lavoratori sul tema della sicurezza sul lavoro:
 - aggiornamento addetti antincendio – rischio medio;
 - aggiornamento addetti all'uso dei cestelli (piattaforme elevatrici);
 - aggiornamento dell'informazione e della formazione rivolta a neoassunti dei settori operativi, già in possesso di formazione pregressa ai sensi dell'accordo del 21/12/2011;
- aggiornamento del Protocollo Sanitario e svolgimento dell'attività di sorveglianza sanitaria, nel 2015 sono state effettuate n. 115 visite mediche;
- revisione dei parametri inerenti le valutazioni da stress da lavoro correlato, condivisi anche con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e relativi a contesto e contenuto; ciò porterà ad un aggiornamento complessivo del documento entro i primi mesi del 2016;
- produzione di documentazione relativa ai rischi da interferenza.

Alcuni interventi di livello organizzativo sono stati previsti per la prevenzione e la riduzione degli stress lavoro-correlati. Più nel dettaglio, la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlati ha messo in luce una situazione di particolare disagio per gli addetti a due Servizi dell'Ente. Per questi due servizi sono in fase di pianificazione attività di indagine approfondita sulla base delle vigenti linee guida.

SEZIONE SECONDA

COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

Composizione

In osservanza di quanto previsto dall'art.21 della Legge n. 183 del 04/11/2000 e dell'art. 57 del D. Lgs n. 165/2001, e nel rispetto delle indicazioni di cui alle Linee Guida dettate dalla Direttiva emanata dal Ministro per la pubblica Amministrazione ed Innovazione e dal Ministro sulla costituzione e sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il Comune di Ascoli Piceno ha provveduto ad istituire il CUG nominando, con determinazione del Dirigente Risorse Umane nr. 2498 del 24 dicembre 2013, i componenti del CUG.

Il Comitato si è insediato il 22 gennaio 2014 e nella seduta del 21 febbraio 2014 ha approvato un Regolamento che ne disciplina il funzionamento.

Con determinazione dirigenziale nr. 295 del 18/02/2014 è stata integrata la composizione del CUG;

Con determinazione dirigenziale nr. 1065 del 29/05/2014 è stata rettificata la composizione del CUG;

Ad oggi, con determinazione dirigenziale n. 1456 del 03/10/2015 il CUG risulta così composto:

PRESIDENTE: Avv. Cantalamessa Alessandra

Rappresentanti dell'Amministrazione

COMPONENTI EFFETTIVI:

Caringola Elvia
Galanti Barbara
Giordani Nello

COMPONENTI SUPPLENTI:

Gelosi Barbara
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)

Segreteria:

Sandra Felicioni – U.O. Servizi Sociali

Il CUG del Comune di Ascoli Piceno, quindi, ha composizione paritetica ed è costituito da 6 membri effettivi di cui:

- 3 Rappresentanti dell'Amministrazione

- 3 Rappresentanti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative;

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente, che partecipa alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento del rispettivo titolare.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna ed è Dirigente del Settore Amministrativo Servizi al Cittadino e Pubblica Istruzione.

Operatività

Il Comitato ha sede presso il Comune, dove all'occorrenza l'Amministrazione concede gli spazi adatti per lo svolgimento dell'attività; non è dotato, di un proprio budget annuale, così come prevede la norma.

Nella seduta del 13 marzo 2014 è stata nominata la Segreteria del Comitato individuata in una dipendente dell'Ente che garantisce il supporto necessario al funzionamento del Comitato: cura l'invio delle convocazioni e dei documenti di interesse, redige i verbali delle riunioni, gestisce l'archivio.

Nel corso del 2015 il Comitato si è riunito nelle sotto indicate giornate con i seguenti ordini del giorno:

DATA giovedì 21/01/2015, ore 10,00

O.D.G.

- *Approvazione P.A.P. (Piano di Azioni Positive) per il triennio 2016-2018;*
- *Bozza Regolamento Telelavoro;*
- *Varie ed eventuali.*

DATA giovedì 04/06/2015, ore 10,00

O.D.G.

- *Approvazione Regolamento Telelavoro;*
- *Presa d'Atto Nomina Componente Supplente CGIL;*
- *Iniziative CUG anno 2015;*
- *Varie ed eventuali.*

DATA lunedì 19 /10/2015, ore 10,00

O.D.G.

- *Telelavoro – Presentazione Regolamento alle RSU e Ass.re al Personale;*
- *Varie ed eventuali;*

Le sedute del CUG vengono verbalizzate con apposito verbale sintetico che contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni espresse e viene inviato a tutti i componenti del CUG, inclusi i supplenti.

Attività del CUG nel corso dell'anno 2015

L'attività del CUG durante il 2015 si è indirizzata, in particolare, verso le seguenti linee di attività propositive, consultive e di verifica:

MONITORAGGIO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015:

Principalmente il Comitato nel corso del 2015 ha portato a compimento gli obiettivi fissati dal Piano Azioni Positive per il triennio 2013/2015, approvato con Delibera di Giunta Comunale nr. 5 del 22/01/2013.

In ogni caso sono state incontrate le esigenze familiari e lavorative dei lavoratori e concesso ogni permesso per favorire la formazione personale, la frequentazione universitaria, l'utilizzo di forme flessibili di orari di lavoro finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti dei disabili, anziani e minori.

REDAZIONE DELLA PROPOSTA DEL REGOLAMENTO PER IL TELELAVORO:

Il CUG ha elaborato e approvato il Regolamento per il Telelavoro per il Comune di Ascoli Piceno; è stato conseguentemente inviato alle RSU aziendali e agli organi politici e direttivi dell'Amministrazione per la conseguente approvazione;

SUPPORTO PER LA REDAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE 2016-2018:

In data 22/01/2016 il CUG ha dato parere positivo alla bozza del Piano delle Azioni Positive 2016-2018 con cui, in coerenza ed in continuità con il Piano Azioni Positive 2013-2015, il Comune di Ascoli Piceno intende realizzare un Piano teso ai seguenti tre obiettivi generali:

1. Obiettivo 1: Orari di lavoro
2. Obiettivo 2: Formazione
3. Obiettivo 3: Informazione

SUPPORTO AI DIPENDENTI IN SITUAZIONE DI DISAGIO:

Sono stati ricevuti ed accolti alcuni dipendenti, in maniera riservata, per aiutarli in situazioni di percepite discriminazioni sul luogo di lavoro e sono stati di supporto a tutti quei dipendenti che si sono trovati in difficoltà all'interno del contesto lavorativo, relativamente a casi riguardanti conflitto con colleghi e superiori, ecc.....

AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE DEL SITO ISTITUZIONALE DEDICATA ALLE ATTIVITA' DEL CUG.

E' stata migliorata ed aggiornata l'apposita sezione del sito interno dell'Ente dedicato al Comitato. Il sito in questione riporta in modo chiaro la composizione del Comitato, la normativa, gli atti istitutivi. Contiene inoltre un indirizzo di posta elettronica allo scopo di segnalare eventuali dinamiche associate a malessere organizzativo, o per raccogliere pareri, osservazioni e suggerimenti.

SEZIONE TERZA

SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2015

Personale a tempo indeterminato e personale dirigente per categoria, genere e classi di età al 31 dicembre 2015

CATEGORIE	Genere	tra 30 e 39 anni	tra 40 e 49 anni	tra 50 e 59 anni	tra 60 e 68 anni e oltre	TOTALE	% su categoria
CATEGORIA A	F					0	0,00%
	M				1	1	100,00%
CATEGORIA DI ACCESSO B1	F	1	11	51	18	81	63,28%
	M		17	20	10	47	36,72%
CATEGORIA DI ACCESSO B3	F	1	11	18	2	32	42,67%
	M		13	23	7	43	57,33%
CATEGORIA C	F	3	12	34	11	60	54,05%
	M	5	11	28	7	51	45,95%
CATEGORIA DI ACCESSO D1	F	4	9	15	5	33	51,56%
	M		7	17	7	31	48,44%
CATEGORIA DI ACCESSO D3	F	2	11	10	2	25	62,50%
	M	1	2	9	3	15	37,50%
DIRIGENTI	F			1	1	2	25,00%
	M	1	1	1	3	6	75,00%
SEGRETARIO GENERALE	F					0	0,00%
	M				1	1	100,00%

Totale	F	11	54	129	39	233	54,44%
Totale	M	7	51	98	39	195	45,56%
Totale	Generale	18	105	227	78	428	100,00%

F.to Il Presidente del CUG
Avv. Alessandra Cantalamessa

**FORMAT 2016 PER LE PARI OPPORTUNITA'
RELATIVO ALL'ANNUALITA' 2015**



Governo italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione

Dipartimento per la Pari Opportunità

Ti trovi in: [Home](#) » [Rilevazioni](#) » Schede Questionario

Schede Questionario - Anno 2015

- [Anagrafica](#)
- [Personale](#)
- [Aree d'int - I](#)
- [Aree d'int - II](#)
- [Aree d'int - III](#)
- [CUG](#)
- [Azioni](#)
- [Fine](#)

Menu Principale

Area Riservata

Ente: COMUNE DI
ASCOLI PICENO

Utente: cantalamessa
alessandra

[» Esci](#)

[Modifica dati...](#)

Funzioni

- [Rilevazioni](#)
- [Scarica il format](#)
- [Scarica la guida](#)

Direttiva 23 Maggio 2007

Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche

Format per la presentazione delle relazioni in modalità telematica Annualità 2015

Il format dovrà essere accompagnato da una lettera di trasmissione che dovrà essere firmata oltre che dal/dalla responsabile del personale anche dal/dalla presidente del C.P.O. e del C.U.G.

La lettera di trasmissione dovrà essere indirizzata a:

- Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Dipartimento per le Pari Opportunità

allegata la lettera di trasmissione, nell'apposita area, per portare a termine la procedura di invio occorrerà cliccare sul tasto *invia format compilato*

- 20/02/2016 **INVIATA** 1612lett.trasmissione Format 2015.pdf 

Salva e Stampa Questionario

Piede pagina

- [Privacy](#)
- [Copyright](#)

[Aiuti e ricerca nel sito](#)

[Contenuto](#)

[Menu principale](#)

Rilevazione creata il 18/02/2016 11:33:09 relativa all'anno 2015

1. Anagrafica

Amministrazione

Tipo Amministrazioni comunali - da 20.001 a 100.000 abitanti

Nome COMUNE DI ASCOLI PICENO

Indirizzo

Provincia Ascoli Piceno Città ASCOLI PICENO

Via/Piazza piazza arringo n. 1 C.A.P. 63100

Referente per la compilazione del format

Cognome Cantalamessa Nome Alessandra

Posizione/Qualifica dirigente

Unità organizzativa settore servizi al cittadino

E-Mail alessandrac@comune.ascolipiceno.it

Telefono Ufficio 0736298228 Cellulare 3204342542

2. Personale suddiviso per genere

In questa sezione occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento la composizione di tutto il personale dell'ente per qualifica, posizione ed età. (Inserire sia il personale a tempo indeterminato che il personale con contratti di lavoro flessibili).

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Totale personale	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,48%		0,22%
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
41-50	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
Totale personale	1	16,67%	5	83,33%	6	100,00%
% sul personale complessivo		0,40%		2,39%		1,30%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%

incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

SI

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	1	50	1	50	2	100

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

SI

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	0	0	0	0	0	0

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	9	69,23%	4	30,77%	13	100,00%
Oltre 50 anni	7	53,85%	6	46,15%	13	100,00%
Totale personale	16	61,54%	10	38,46%	26	100,00%
% sul personale complessivo		6,32%		4,78%		5,63%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	3	75,00%	1	25,00%	4	100,00%
31-40	12	57,14%	9	42,86%	21	100,00%
41-50	31	58,49%	22	41,51%	53	100,00%
Oltre 50 anni	76	52,41%	69	47,59%	145	100,00%
Totale personale	122	54,71%	101	45,29%	223	100,00%
% sul personale complessivo		48,22%		48,33%		48,27%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	2	33,33%	4	66,67%	6	100,00%
41-50	25	47,17%	28	52,83%	53	100,00%
Oltre 50 anni	87	59,18%	60	40,82%	147	100,00%
Totale personale	114	55,34%	92	44,66%	206	100,00%
% sul personale complessivo		45,06%		44,02%		44,59%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	238	54,34%	200	45,66%	438	100,00%

Personale con tipologie di contratto a termine

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<p>Nella tabella seguente occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento il personale per genere inserito nell'amministrazione con contratti a termine. Sono escluse le persone con contratti di consulenza inferiore ad un anno. (Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella pagina corrente)</p>						
A tempo determinato	4	50,00	4	50,00	8	100
Contratto co.co.co	0	0	0	0	0	0
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0	0	0	0	0
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	2	50,00	2	50,00	4	100
Totale personale	6	50,00	6	50,00	12	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	5	55,56	4	44,44	9	100
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	238	54,34%	200	45,66%	438	100,00%

3. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

3.1 Piani triennali di azioni positive

3.1.1 L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive quanti?

Piano Triennale dal*

SI
2
- 2006 - 2008
- 2013 - 2015

3.1.2 Si allega l'ultimo piano di azioni positive elaborato?

L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive

SI
NO

3.2 Consigliera di fiducia

3.2.1 L'Amministrazione ha nominato la "consigliera di fiducia"?

NO

3.3 Codice di condotta

3.2.3 L'Amministrazione ha un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?

in quale anno è stato adottato?

Si allega Codice di condotta?

SI
2014
SI

3.4 Segnalazioni di discriminazioni

3.2.4 Negli ultimi 5 anni quante segnalazioni per discriminazione si sono avute?

0

4. L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

4.1 PART TIME: Indicare il personale in part time con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez 2 del format)

Part Time	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	2	50,00	0	0,00	2	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	76	46,91	5	3,09	81	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	1	25,00	1	25,00	2	100
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	0	0,00	1	50,00	1	100
Totale Personale	79	91,86	7	8,14	86	100
% sul Totale Complessivo		33,19		3,50		19,63

L'amministrazione in sede di prima applicazione (in via transitoria) dell'art. 16 della L. n. 183 del 2012 (c.d. collegato lavoro) ha provveduto a rimodulare il part time?

NO

4.2 Telelavoro

NO

4.3 Congedi per maternità/paternità e parentali

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi per maternità e/o paternità (si fa riferimento agli art 16,26, 28, 31 del Dlgs.151 26/3/2001)?

	Donne	Uomini
Numero di persone	1	0
Durata media in giorni per persona	59,00	0,00

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001)

	Donne	Uomini
Numero di persone	5	0
Durata media in giorni per persona	30,00	0,00

Sono state adottate misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodo (es. maternità, congedi parentali, ecc)?

SI

Quali dei seguenti casi si sono verificati

- Durante l'assenza per congedo parentale sono state inviate informazioni a domicilio sui corsi di formazione
- È stato favorito il rientro personale della assenza per Congedo Parentale e lavoro di cura, nella propria U.O., in modo da non interrompere percorsi di carriera

4.4 Politiche di reclutamento del personale

Quante commissioni di concorso sono state istituite nel periodo di riferimento

5

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
1° Commissione	2	2	50,00%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
2° Commissione	2	3	40,00%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
3° Commissione	2	3	40,00%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
4° Commissione	2	2	50,00%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne

	Donne	Uomini	% Donne
5° Commissione	2	2	50,00%

4.5 Differenziali retributivi

Si prega di indicare la retribuzione annua lorda incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile. (Situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigente di prima fascia (valore medio)	0	105.860	-100,00%
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	98.910	91.352	8,27%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	0	0	0
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	96.480	89.980	7,22%
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento, sono stati effettuati studi, analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc) tra uomini e donne?

NO

4.6 Sistema di valutazione del personale

È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

Da quale anno

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Capacità di coordinamento

Capacità di relazione

Accuratezza e tempestività

È stato esteso al personale non dirigente il sistema di valutazione ?

SI

2001

7

6

7

NO

4.7 Premi legati alla presenza

Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente (es. FUA - Fondo Unico di Amministrazione)?

NO

4.8 Riequilibrio di genere

Nell'Amministrazione esistono settori di attività e/o nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi?

NO

4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2015

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	1	0,00	4,00
Dirigenti II fascia	0	15	0,00	5,00
Posizioni organizzative	4	13	5,00	8,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	15	30	7,00	6,00
Altri dipendenti	3	1	12,00	4,00
Totale	22	60	24,00	27,00

Le attività formative si svolgono:

Durante l'orario di lavoro ma a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro

Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante?

NO

I dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti?

NO

4.10 Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nella vostra amministrazione vengono effettuati corsi sui temi delle pari opportunità/discriminazioni?

NO

Nell'anno di riferimento quante persone hanno partecipato ai corsi?

	Nr Donne	Nr Uomini
Dirigenti	0	0
Non Dirigenti	0	0
Personale del Comitato Unico di Garanzia	0	0

4.11 Statistiche sul personale

L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere?

SI

Con quale cadenza vengono stilate?

Annualmente

In quali occasioni vengono utilizzate? (max 2 risposte)

Redazione del conto annuale

4.12 Linguaggio non discriminatorio

I documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) sono scritti in un linguaggio non discriminatorio (es. si parla di 'i dipendenti' per parlare di donne e uomini o si usa un linguaggio non sensibile al genere come 'i e le dipendenti', oppure 'il personale')?

SI

4.13 Bilancio di genere

Si sono avviate attività sui bilanci di genere ?

NO

5. Comitato Unico di Garanzia (CUG)**Anagrafica**Indirizzo **Piazza Arringo n. - Ascoli Piceno**Telefono **0736298579**Mail **cug@comune.ascolipiceno.it**SitoWeb **sito istituzionale dell'ente**Nome Presidente **Alessandra Cantalamessa**Telefono Presidente **0736298579**Mail Presidente **alessandrac@comune.ascolipiceno.it**Nome Referente **Nello Giordani**Telefono Referente **0736248665** Mail Referente **nellog@comune.ascolipiceno.it**

Esiste Comitato Unico di Garanzia?	SI
Quando è stato costituito?	2013
La/il presidente è una donna?	SI
Il/la presidente fa parte dei componenti effettivi?	NO
che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente?	Dirigente
A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente?	Amministrazione

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	2	1	3
Effettivi di parte sindacale	3	0	0
Supplenti di parte dell'amministrazione	3	0	0
Supplenti di parte sindacale	2	1	3
Totale Complessivo	10	2	12

Operatività

Ha un regolamento	SI
Si riunisce regolarmente?	SI
Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento?	3
è dotato di locali per la sua attività?	NO
Ha un proprio budget annuale?	NO

Attività

Fatto 100 le attività complessive svolte dal CUG nell'anno di riferimento si indichino la ripartizione delle attività seguendo le tre tipologie: aaa

Attività propositive	50
Attività consultive	10
Attività di verifica	40
Altre attività	0

Totale attività	100	
Attività propositive per:		<ul style="list-style-type: none"> - proposta di predisposizione di Piani di azioni positive - proposte per la contrattazione integrativa - diffusione di conoscenze ed esperienze sui temi del benessere organizzativo
Attività consultive per:		<ul style="list-style-type: none"> - piani di formazione del personale - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
Attività di verifica su: (massimo 3 risposte)		<ul style="list-style-type: none"> - risultati delle azioni positive, dei progetti in materia di benessere lavorativo - assenza di ogni forma di discriminazione, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro
Nell'anno di riferimento ha redatto la relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi - mobbing		SI
Attraverso quali canali e strumenti il C.U.G. comunica le sue attività svolte?		<ul style="list-style-type: none"> - Incontri - Sito web
Le modalità di consultazione del CUG sono state predeterminate dal vertice dell'amministrazione		NO
Viene consultato per pareri?		NO
Quante volte è stato consultato durante l'anno di riferimento?		0
Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con l'UNAR?		NO
Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs 150/2009?		NO
Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con la Consigliera di Parità (Nazionale, Regionale, Provinciale)		SI
Nell'anno di riferimento il CUG ha collaborato con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e/o con il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica?		SI
Vi sono altri strumenti/soggetti che si occupano di pari opportunità, discriminazione, benessere, ecc. nell'Amministrazione?		NO

6. Azioni

Quante azioni sugli ambiti (genere, disabilità; etnia; gruppo sociale) delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo, ecc. sono state effettuate nel periodo di riferimento?

6

Azione 1

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Flessibilità del lavoro

SI

Amministrazione

L'Ente promuove la conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiari incontrando le esigenze dei dipendenti, assecondando dunque le aspettative di miglioramento ambientale psicofisico.

In corso di attuazione

-

-

Azione 2

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Formazione ai dipendenti

SI

Amministrazione

L'Ente ha promosso e pianificato le attività tese alla partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione che offrono la possibilità di crescita e miglioramento

Completata

-

-

Azione 3

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Cultura della parità

SI

Comitato Unico di Garanzia

E' stata costituita apposita sezione del sito interno dell'ente tramite la quale il CUG rende accessibile ai dipendenti l'informazione sulla cultura di genere e del benessere organizzativo, sui compiti del CUG, la sua composizione e regolamentazione

Completata

-

-

Azione 4

L'oggetto dell'azione
 Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
 Soggetto proponente
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
 Budget (in euro)
 Capitolo di spesa (indicare il nome)

Flessibilità del lavoro
SI
Amministrazione
Nel corso dell'anno sono state accolte richieste di cambio/flessibilità di entrata e/o uscita dell'orario di lavoro nonché cambio del profilo orario settimanale a tutela della famiglia e maternità ottimizzando la conciliazione famiglia/lavoro.
Completata
-
-

Azione 5

L'oggetto dell'azione
 Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
 Soggetto proponente
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
 Budget (in euro)
 Capitolo di spesa (indicare il nome)

Conciliazione
SI
Amministrazione
L'Ente ha immesso nei propri ruoli, per mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001, lavoratrici assegnate temporaneamente a questa amministrazione e dipendenti da altre pubbliche amministrazioni con sede lavorativa lontana dalla famiglia e con figli di età inferiore a 3 anni al fine del ricongiungimento di questi al proprio nucleo familiare.
Completata
-
-

Azione 6

L'oggetto dell'azione
 Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
 Soggetto proponente
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
 Budget (in euro)

Miglioramento organizzativo
SI
Amministrazione
Nel corso dell'anno sono state effettuate mobilità interne di alcuni dipendenti al fine di una migliore utilizzazione degli stessi e per garantire una migliore organizzazione del lavoro sulla base delle proprie competenze ottemperando anche alle loro specifiche richieste.
Completata
-

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-



Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

PARTITA IVA/CODICE FISCALE
N.00229010442
SERVIZIO PERSONALE
TEL. 0736/298248-225
FAX 0736/298343
E.MAIL :
serv.personale@comune.ascolipiceno.it

Prot. 10522

li, 16 febbraio 2016

Al Dipartimento della Funzione Pubblica

Al Dipartimento per le Pari Opportunità

OGGETTO: Format anno 2015 Piano Azioni Positive a favore delle pari opportunità.

Si trasmette il Format per le pari opportunità relativo all'anno 2015, come può rilevarsi dall'allegata documentazione.



IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE
Servizio Personale
(dr. Pierluigi Balmondi)

IL PRESIDENTE DEL C.U.G.
(Avv. Alessandra Cantalamessa)