



COMUNE DI  
RICCIONE  
PROVINCIA DI RIMINI



Ai vertici dell'Amministrazione

Al NdV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)

Riccione, 25/07/2025

## **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2024**



## 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 direttiva 2/19 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

### 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 2023.



## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

L'analisi dei dati relativi al personale viene riportata utilizzando le tabelle fornite dal Ministero della Funzione Pubblica, omogenee per tutti gli enti, che analizzano diverse dimensioni relative al personale (genere, fasce di età, livello ...).

L'analisi fa riferimento ai dati del personale dipendente alla data del 31.12.2024, in cui risultano complessivamente n. 438 unità di personale, di cui n. 301 donne e n. 137 uomini, incluso il personale non di ruolo.

Il personale a tempo indeterminato risulta essere di 409 unità, di cui 276 donne e 133 uomini.

Dall'esame della Tabella 1.1 relativa alla ripartizione del personale per livello di inquadramento e per fasce di età si registra una netta prevalenza di personale di genere femminile rispetto al totale del personale (68,72% donne e 31,28% uomini). La prevalenza di donne si registra anche nell'area dei funzionari con il 65,25% di donne e il 34,75% uomini inquadrati nell'Area Funzionari/EQ.

Per quanto riguarda i dirigenti nel Comune di Riccione, al 31.12.2024 sono presenti 5 dirigenti donna di cui 4 a tempo indeterminato e una a tempo determinato e 2 dirigenti uomini di cui uno a tempo indeterminato e uno a tempo determinato, rappresentati nella tabella 1.1. Anche qui si ha una prevalenza delle donne con una percentuale del 71,43% della dotazione dirigenziale.

Analizzando le fasce di età si evidenzia una prevalenza di personale dai 51 ai 60 anni in tutte le categorie, sia per gli uomini sia per le donne.

In riferimento alla Tabella 1.3, relativa alle posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate dagli istituti regolati dai contratti nazionali e dalla contrattazione decentrata (posizioni di Elevata Qualificazione, specifiche responsabilità, indennità di funzione, ...) si registra una prevalenza di posizioni ricoperte da donne (57,35%) rispetto a quelle ricoperte da uomini (42,65).

Dall'esame della Tabella 1.4, relativa all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartite per età e genere, si evidenzia che la divisione fra uomini e donne delle persone che permangono sul loro livello economico da più di 10 anni, che è la fascia più numerosa con 94 uomini e 176 donne, rispecchia le percentuali di composizione del personale dell'ente con un 65,19% di donne e un 34,81% di uomini.

Per quanto riguarda le persone che permangono nella medesima categoria economica da meno di 3 anni, anche per l'anno 2024, ci sono dei valori che vedono un favore per la componente femminile con una percentuale pari al 69,88%.

### **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Si analizzano di seguito 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.



### Personale che fruisce del part time a richiesta (Tabella 1.9)

Il personale dipendente che complessivamente usufruisce di orari part time a richiesta (orizzontali/verticali/misti) è pari al 11,42% sul totale dei dipendenti in servizio al 31/12/2024, di cui si evidenzia la percentuale del 7,30% di uomini rispetto alla platea maschile totale e del 13,29% di donne rispetto la platea femminile totale.

La fascia d'età prevalente nei dipendenti che hanno usufruito di contratti part time a richiesta è stata dai 51 ai 60 anni sia per il genere femminile che per il genere maschile.

### Personale che fruisce del lavoro da remoto (telelavoro)

Il lavoro da remoto non è regolamentato nel Comune di Riccione ed attualmente non viene utilizzato da nessun dipendente. Non risultano richieste pervenute all'Amministrazione di fruizione di questa modalità lavorativa.

### Personale che fruisce del lavoro agile

Nel 2024 il lavoro agile è stato utilizzato come modalità ordinaria di lavoro dai dipendenti che per esigenze personali hanno presentato formale richiesta, e con i quali è stato sottoscritto un Accordo individuale, come previsto dai dettati normativi e dal disciplinare vigente presso il Comune di Riccione.

Complessivamente, nell'anno 2024, sono stati sottoscritti n. 19 accordi individuali (a fronte di n. 19 richieste pervenute), alcuni dei quali giunti a scadenza in corso d'anno e rinnovati su richiesta dei dipendenti.

Al 31.12.2024 erano n. 19 i dipendenti che svolgevano la prestazione lavorativa in smart working, di cui n. 15 donne e n. 4 uomini.

### Personale che fruisce di orari flessibili

Riguardo la fruizione di flessibilità oraria non è stato possibile analizzare i dati in quanto non disponibili.

Si prende atto che il programma di rilevazione presenze in dotazione dell'Ente non è in grado di fornire un'estrazione dei dati in maniera automatica ed aggregata, e che la raccolta manuale delle informazioni sarebbe troppo gravosa per l'ufficio preposto.

Dagli elementi raccolti si riscontra tuttavia un concreto utilizzo dell'istituto della flessibilità oraria che viene solitamente concessa ai dipendenti che ne fanno richiesta per esigenze familiari e di conciliazione con la vita personale, in aggiunta alla flessibilità oraria di 45 minuti sia in entrata che in uscita, di cui tutti i dipendenti possono usufruire ad eccezione di chi svolge turni e del personale addetto agli sportelli.

Si rileva pertanto un'attenzione alle esigenze familiari del personale dipendente e la propensione ad accogliere le richieste di utilizzo di orari flessibili e personalizzati.

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione si esamina il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026 adottato dal Comune di Riccione, con riferimento all'anno 2024, in continuità rispetto a quanto realizzato nel 2023:



## Obiettivo 1 Promozione di forme di lavoro flessibile per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

### A) Incentivazione dello Smart Working o Lavoro Agile in modalità ordinaria

L'Amministrazione comunale ha dato attuazione all'obiettivo di incentivazione del lavoro agile in modalità ordinaria, concedendo lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta. Nell'anno 2024 sono stati sottoscritti n. 19 accordi individuali (a fronte di n. 19 richieste), alcuni dei quali giunti a scadenza in corso d'anno e rinnovati su richiesta dei dipendenti. Il CUG si ritiene soddisfatto di quanto realizzato nel 2024 e auspica che anche per il 2025 l'Amministrazione continui a promuovere questa misura che può rappresentare un grande aiuto per i dipendenti con necessità familiari o personali, anche temporanee, e che nel contempo rappresenta anche un forte stimolo all'innovazione e alla digitalizzazione dei procedimenti. Il CUG auspica anche di poter visionare la proposta di integrazione e revisione del vigente Regolamento comunale per l'effettuazione del lavoro agile nel Comune di Riccione predisposta dal Servizio Organizzazione.

### B) Utilizzo della prestazione lavorativa in part-time

Anche nel 2024 l'Amministrazione ha confermato la politica di supporto alla genitorialità, alle esigenze personali e di gestione familiare adottata nei confronti dei dipendenti del Comune di Riccione attraverso l'istituto del part-time e la concessione di orari di lavoro flessibili. Nel 2024 n. 31 dipendenti hanno usufruito del rapporto di lavoro in part-time, corrispondenti al 100% dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta, nella maggior parte dei casi per un tempo determinato. Il CUG si ritiene soddisfatto delle misure adottate.

### C) Altre forme di flessibilità lavorativa

Nel Comune di Riccione da anni è stata introdotta la possibilità di usufruire della flessibilità dell'orario di lavoro di 45 minuti, sia in entrata che in uscita e l'utilizzo dell'istituto della banca delle ore, come previsto dai Contratti Nazionali. L'Amministrazione, inoltre, su richiesta dei singoli lavoratori interessati, ha consentito di attivare ulteriori articolazioni di flessibilità dell'orario di lavoro, per dare risposta a particolari situazioni di gestione familiare, quali esigenze di cura dei figli, di conviventi anziani o con disabilità ed esigenze di pendolarismo. Anche in questo ambito tutte le richieste pervenute risultano essere state accolte. Il CUG si ritiene soddisfatto.

### D) Diffusione delle informazioni al personale dipendente

L'attività di diffusione delle informazioni riguardanti l'utilizzo delle forme di flessibilità previste dal CCNL è curata dal servizio Gestione Giuridica del Personale su richiesta del dipendente interessato. In particolare, il servizio medesimo ha adottato le seguenti procedure per la massima diffusione delle informazioni a tutto il personale dipendente:

- riguardo ai dipendenti neoassunti, consegna le Circolari in vigore e il vigente Regolamento relativo ai buoni pasto;
- riguardo ai dipendenti con profilo amministrativo viene messo a disposizione, in aggiunta, un prospetto riepilogativo relativo agli istituti giuridici di flessibilità e banca delle ore;



- sulla Intranet comunale sono pubblicati il vademecum del dipendente, le circolari e la modulistica, per una più rapida consultazione della documentazione inerente a tutti gli istituti applicabili al rapporto di lavoro.

Il CUG suggerisce di rendere facilmente consultabili tutte le determinazioni assunte nell'ambito del RSU con particolare riguardo agli accordi integrativi del contratto collettivo attualmente vigente.

### **Obiettivo 2 Sviluppo della formazione del personale in tema di pari opportunità e benessere organizzativo e promozione di specifiche azioni di sostegno, come strumento per una nuova organizzazione del lavoro.**

Nel corso del 2024 sono state realizzate attività formative privilegiando la formazione a distanza. Il CUG apprezza l'incentivazione dell'autoformazione per i neoassunti e il personale reintrodotto in servizio attraverso l'utilizzo di piattaforme digitali per l'aggiornamento nelle materie trasversali. Il CUG auspica la prosecuzione di tali interventi, nonché l'attivazione - per l'anno 2025 - di attività formative rivolte a tutto il personale, compresi i ruoli apicali, in tema di

- comunicazione efficace per la gestione dei rapporti interpersonali e del lavoro di gruppo,
- pari opportunità,
- benessere organizzativo,

al fine di conseguire un maggior clima positivo nell'ambiente di lavoro. Il CUG auspica altresì che tutti i corsi di cui sopra siano in presenza.

### **Obiettivo 3 Codice di Condotta e Consigliere di Fiducia/Sportello di ascolto**

Il CUG prende atto della scelta dell'Amministrazione di non istituire la figura della Consigliera di Fiducia (anche in analogia con le scelte fatte dagli Enti limitrofi), ma di privilegiare la diffusione a tutto il personale dipendente, nel modo più ampio possibile, circa la possibilità di rivolgersi alla Consigliera di Parità provinciale in caso di necessità. Anche il CUG si farà promotore della diffusione di tali informazioni.

### **Obiettivo 4 Sensibilizzazione e informazione sulle azioni positive per il benessere lavorativo e le pari opportunità e potenziamento del ruolo del CUG**

Sulla intranet comunale è stata creata un'apposita sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia per dare maggior visibilità di questo organismo all'interno dell'organizzazione dell'Ente e per divulgare la conoscenza delle problematiche riguardanti il benessere organizzativo e le pari opportunità, come emergono dalle informazioni raccolte ed elaborate sul tema, e le azioni volte a risolverle. Sono altresì pubblicati i Piani delle Azioni Positive e le relazioni annuali del CUG per favorire la conoscenza capillare dei contenuti e dei risultati del monitoraggio annuale a tutto il personale dipendente. Il CUG valuterà di implementare la propria sezione sulla intranet comunale con nuovi contenuti nonché di renderla maggiormente visibile a tutto il personale dipendente.

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Nel 2019 è stata effettuata una indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti dell'ente.



COMUNE DI  
RICCIONE  
PROVINCIA DI RIMINI



Il CUG propone altresì che, per l'anno 2025, siano svolte le attività propedeutiche alla predisposizione dell'indagine sul benessere lavorativo da realizzarsi nell'annualità successiva, come previsto dalle disposizioni vigenti.

In merito ai Regolamenti in uso, attualmente il Comune di Riccione è dotato di un codice di comportamento pubblicato sul sito istituzionale unitamente al codice di comportamento nazionale di cui al D.P.R. 62/2013 e perciò a disposizione di tutti i dipendenti.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Riccione ha per oggetto:

1. la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso (“performance di ente”);
2. la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente (“performance organizzativa”);
3. la valutazione della performance dei singoli dipendenti (“performance individuale”).

Tutte le attività svolte nell'ente sono individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi, da quelli di ente a quelli individuali.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell'ente.

Nell'anno 2024 è presente, come per gli anni precedenti, tra gli obiettivi di Ente la rilevazione della presenza femminile nei ruoli apicali, stabilendo una percentuale non inferiore al 45%. Il risultato raggiunto è del 56%.

Inoltre anche nell'anno 2024 l'attuazione del Piano delle Azioni Positive è stato attribuito come obiettivo trasversale 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.



COMUNE DI  
RICCIONE  
PROVINCIA DI RIMINI



## ***SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA***

### **A. OPERATIVITÀ**

#### Modalità di nomina del CUG

I componenti del CUG sono stati nominati con determinazione dirigenziale n. 560 del 15.04.2025.

I componenti effettivi e supplenti di parte sindacale sono stati designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, mentre i componenti di parte pubblica sono stati individuati a seguito di due avvisi di interpello rivolti a tutto il personale dipendente e dirigenziale, di cui è stata data idonea informazione mediante pubblicazione sulla Intranet comunale e via email, il primo pubblicato in data 14.01.2025 al quale hanno risposto 3 dipendenti comunicando la propria candidatura, il secondo in data 12.02.2025 al quale è pervenuta una dichiarazione di disponibilità dopo la scadenza dei termini, che l’Amministrazione ha ritenuto di tenere in considerazione ai fini di eventuali sostituzioni.

Attraverso l’esame dei curriculum sono state accertate le conoscenze delle materie di competenza del CUG, le esperienze nel campo delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni e le attitudini personali.

Il Comitato resta in carica per quattro anni, pertanto fino al 14.04.2029, e comunque, fino alla costituzione del nuovo organismo.

#### Dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001

L’art 57 comma d) del d.lgs. 165/2001 prevede che “le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, possono finanziare programmi di azioni positive e l’attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio”.

Attualmente l’Amministrazione ha previsto a bilancio, sulla voce “Formazione del personale”, il finanziamento di attività formative in favore del personale dipendente di tutto l’ente (obiettivo n. 2 del Piano delle Azioni Positive del triennio 2024-2026).

Pur non avendo previsto in sede di bilancio di previsione un budget annuale specificatamente finalizzato alle attività del CUG, l’Amministrazione si è presa in carico gli oneri per l’attuazione delle azioni positive programmate.

#### Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

Al momento non sono stati realizzati interventi formativi rivolti ai componenti del CUG.

#### Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)

Sul sito del Comune di Riccione è stata realizzata una pagina web dedicata al CUG per dare maggiore visibilità all’organismo, al suo funzionamento e alle sue funzioni all’interno dell’Ente. La pagina è stata arricchita di contenuti per favorire la diffusione di informazioni utili e per incentivare l’utilizzo di buone pratiche a sostegno delle pari opportunità e del benessere organizzativo.



COMUNE DI  
RICCIONE  
PROVINCIA DI RIMINI



Ai fini di una migliore divulgazione delle attività promosse dal CUG rivolta al personale dipendente, l’Amministrazione ha reso disponibile anche sulla intranet comunale una sezione dedicata al CUG che gli stessi membri si sono occupati di arricchire di contenuti, nell’intento di aumentarne la visibilità nei confronti dei colleghi e di rafforzare il ruolo e le funzioni del nostro organismo, che può funzionare al meglio solo con la partecipazione attiva di tutto il personale dipendente.

#### Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG

Il CUG è un organismo introdotto dall’art. 21 della Legge nr. 183 del 4 novembre 2010.

Le attribuzioni del CUG, nonché i suoi rapporti con l’Amministrazione, sono specificate nelle Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, emanate con direttiva del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Le Direttive attualmente vigenti sono le seguenti:

Direttiva del 4 marzo 2011 recante “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”;

Direttiva 2/19 del 26 giugno 2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Il Protocollo d’intesa sottoscritto in data 18 novembre 2020 tra la Ministra per la Pubblica Amministrazione, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia, ha dato piena attuazione alla Direttiva 2/2019 fornendo indicazioni estremamente puntuale per ottimizzare il ruolo dei CUG quali “antenne” per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nelle amministrazioni.

Nel Comune di Riccione i rapporti tra amministrazione e CUG sono regolamentati dai seguenti atti, che recepiscono la normativa nazionale e i contenuti delle direttive ministeriali:

Deliberazione di Giunta comunale n. 371 del 18.10.2019 aente ad oggetto “Aggiornamento indirizzi per l’istituzione del CUG”;

Regolamento interno per il funzionamento del CUG.

## **B. ATTIVITA’**

IL CUG del Comune di Riccione si è riunito 1 volta nel corso dell’anno 2024, per redigere la relazione annuale del CUG sulla situazione del personale al 31/12/2023.

## ***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Si ritiene che per migliorare, laddove necessario, il benessere lavorativo, sia indispensabile curare la cultura del rispetto, coltivando la disponibilità all’ascolto e alla collaborazione.

Per raggiungere questi obiettivi è fondamentale saper interagire con gli altri, saper comunicare in modo efficace ed empatico, saper gestire i conflitti e superarli.

Per questi motivi il CUG ritiene che il più proficuo mezzo per costruire solide basi sul versante della comunicazione e della collaborazione sia la formazione e l’informazione capillare di buone pratiche di comportamento, pertanto si suggerisce di potenziare le attività formative rivolte a tutto il personale, anche



COMUNE DI  
RICCIONE  
PROVINCIA DI RIMINI



sulle materie di pari opportunità, di comunicazione efficace per la gestione dei rapporti interpersonali e di lavoro di gruppo, finalizzato al conseguimento di un maggior benessere nell'ambiente di lavoro, da svolgersi preferibilmente in presenza, per una maggior efficacia delle stesse.

Si auspica, nel 2025, di riprendere la collaborazione con l'Amministrazione per un confronto sulle azioni positive previste nei documenti di programmazione, per dare un contributo positivo alla realizzazione degli obiettivi ivi previsti.