



# **COMUNE DI PIANIGA**

**(CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA)**

Prot. 6485

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

---

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2020

---

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)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

## **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.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati forniti dall'amministrazione Comunale sono riferiti al 31/12/2019 rilevati dal Conto annuale dell'anno di riferimento.

Il contratto indicato per tutto il personale è a tempo indeterminato, con la suddivisione del personale per fasce di età e per genere, con indicazione della percentuale di incidenza sul totale del personale dipendente al 31/12 dell'anno.

Dai dati forniti si rileva che il contratto applicato è a tempo indeterminato, la suddivisione per fasce di età denota un buon equilibrio tra i generi. Le fasce di categoria più alte sono riferite alla componente di genere maschile in quanto titolari di posizione organizzative e concentrate su una fascia di età tra i 51-60.

Ad ora non si dispone di dati riferiti agli anni precedenti e pertanto non si possono effettuare raffronti.

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

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
Tempo indet. B	1	2	1	3	1		1			1
Tempo indet. C			3	2	1	1	2	4	3	
Tempo indet. D			1	5			1	2	2	
<b>Totale personale</b>	1	2	5	10	2	1	4	6	5	1
<b>% sul personale complessivo</b>	2,70	5,40	13,52	27,03	5,40	2,70	10,81	16,22	13,52	2,70

### SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nel corso del 2019 solo 9 donne hanno usufruito del part-time e comunque sempre su richiesta.

Dai dati forniti dall'Amministrazione non si evidenziano ulteriori tipologie di misure di conciliazione.

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

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 a richiesta									3	4	2		9	24,32
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>														
<b>Totale %</b>														

### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) Il piano delle azioni positive 2020-2022 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 19 del 19/03/2020. A consuntivo è difficile individuare quante delle azioni positive siano state attuate nel corso dell'anno, perché il CUG di recente insediamento non ha potuto effettuare un costante monitoraggio del raggiungimento delle azioni positive previste. Per le azioni positive programmate non è stato previsto nessun finanziamento "specifico".
- b) La formazione obbligatoria sulla sicurezza si é rivolta essenzialmente al personale di genere maschile impegnato in servizi esterni (operai).

La formazione relativa all'aggiornamento professionale dai dati forniti dall'Amministrazione e dal monte ore rilevato, nel corso del 2019, è stata maggiore per il personale di genere femminile.

**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)			32			32								
Aggiornamento professionale		6	27	36		69		36	63	24			123	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>														
<b>Totale ore %</b>														

c) Non è stato adottato nessun bilancio di genere.

d) La composizione delle commissioni di concorso è egualmente distribuita per genere.

**a. 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	%	
<b>Totale personale</b>	6	40	9	60	15	100	3-U
<b>% sul personale</b>							

e) Il valore medio della retribuzione annua netta, inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre 2019 risulta nettamente inferiore (complessivamente) per le Posizioni Organizzative donna, in quanto

percentualmente gli incarichi sono inferiori rispetto a quelli ricoperti dagli uomini.

**a. 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	%
Posizioni Organizzative	4	66,67	2	33,33	6	100
.....						
.....						
.....						
<b>Totale personale</b>	4		2		6	100
<b>% sul personale complessivo</b>		66,67		33,33		

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria B	14.712	6.827	7.885	57,10
Categoria C	5.853	3.685	2.168	15,60
Categoria D	5.618	1.858	3.760	27,30
.....				
<b>Totale personale</b>	26.183	12.370	13.813	100
<b>% sul personale complessivo</b>				

**SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Il CUG di recente nomina non ha attivato indagini sul benessere organizzativo e non è in possesso di dati per la valutazione dello stress di lavoro correlato e per la valutazione dei rischi in ottica di genere.

Il Comune di Pianiga ha adottato il codice di comportamento con delibera di Giunta comunale n. 11 del 18/02/2014.

**SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il Piano delle performance dell'anno di riferimento (2019) ha raccolto gli obiettivi che ciascun settore ha proposto e ha poi realizzato; ciascun lavoratore senza distinzione di genere ha potuto contribuire al raggiungimento degli obiettivi.

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

## **A. OPERATIVITA'**

- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato nominato con determinazione n. 243 del Segretario comunale in data 25/06/2020.
- ✓ Il CUG non è mai stato dotato di un budget annuo ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 65/2001.
- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e il benessere lavorativo in Comune di Pianiga è stato nominato nel corso del 2020, sarà cura dello stesso, attivare nei rapporti con l'amministrazione ogni iniziativa utile per una costante e fruttuosa collaborazione.

## **B. ATTIVITA'**

Il recente insediamento dell'organismo non ha consentito di fissare obiettivi per la realizzazione delle azioni previste nel Piano delle Azioni Positive, che si considerano e saranno sviluppate nel triennio.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

È intenzione di questo organismo attivare ogni azione utile che consenta un'analisi costante del benessere organizzativo.

Pianiga 31 marzo 2021

I componenti del CUG  
Calore Susanna  
Novello Diego  
Mognato Leila  
Colcera Raffaella