



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

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 anno 2022 relativa alla gestione 2021



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Al Sindaco

Al Segretario Comunale

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2021

Il nuovo CUG del Comune di Farra di Soligo è stato costituito in data 18 marzo 2021 con deliberazione di Giunta comunale numero 31. Precedentemente Il Comune di Farra di Soligo è stato associato al CUG istituito presso l'Unione Montana Feltrina.

### 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 dalle direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, numero 3, recante "Indirizzi di attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" e numero 2/2019, recante "Misure per promuovere



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

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 un'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 FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Al 31.12.2021 risultano in servizio 31 dipendenti *a tempo indeterminato*, tenuto conto di un Istruttore Direttivo di categoria D, dipendente di altro Comune ed in convenzione presso il Comune di Farra di Soligo per 18 ore settimanali, nominato dal primo ottobre 2020 Responsabile dell'Area Tecnica Lavori Pubblici Manutenzioni.

*Ripartizione del personale a tempo indeterminato per genere, fascia d'età e categoria di appartenenza:*

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
CATEGORIA D			1	2				1	3	
CATEGORIA C		1	2					8	5	
CATEGORIA B3				2			1	1	1	
CATEGORIA B			1	1				1		
<b>Totale personale</b>		1	4	5			1	11	9	
<b>% sul personale complessivo</b>		3,23%	12,90%	16,13%			3,23%	35,48%	29,03%	<b>100,00%</b>

Non è presente personale assunto a tempo determinato.

*Dati Segretario comunale: genere e fascia d'età:*

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
<b>SEGRETARIO COMUNALE (in Convenzione)</b>								1		
<b>Totale personale</b>								1		



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

*Distribuzione del personale per genere, fascia d'età e tempo di lavoro:*

Classi età	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	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno		1	2	5		8				7	8		15	
Part Time > = 50%			2			2			1	4	1		6	
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		1	4	5		10			1	11	9		21	
<b>Totale %</b>		3,23	12,90	16,13			32,26		3,23	35,48	29,03			67,74

*Tra i dipendenti in servizio si annoverano n. 5 Responsabili di Area:*

	UOMINI	DONNE
<b>Tipo Posizione di responsabilità</b>		
Area Finanziaria Contabile		1
Area Affari Generali Amministrativa		1
Area Affari Generali Sociale		1
Area Tecnica Urbanistica – Attività Produttive	1	
Area Tecnica Lavori Pubblici - Manutenzioni	1	
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>6,45%</b>	<b>9,68%</b>



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

I Responsabili di Area sono tutti in possesso di laurea. Il personale non Responsabile di Area si suddivide tra i diversi titoli di studio, come di seguito specificato:

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3	30			3	9,68
Diploma di scuola superiore	4	40	14	66,67	18	58,06
Laurea	3	30	7	33,33	10	32,26
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>32,26</b>		<b>67,74</b>		<b>100,00%</b>



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

### SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il Personale dipendente usufruisce delle seguenti misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro:

- part - time a richiesta;
- orari flessibili intesi come flessibilità in entrata e uscita per un massimo di numero 30 minuti al giorno;
- smart working a richiesta;
- congedi parentali e fruizione permessi di cui alla legge numero 104/1992.

Classi età  Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	100 %	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta			1			1			1	3	1		5	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile (smart working)										1	3			
Personale che fruisce di orari flessibili		1	5	4		10	100		1	13	7		21	
<b>Totale</b>		1	6	4					1	16	8			
<b>Totale %</b>														

Nell'anno 2021 hanno chiesto di poter fruire dello smart working n. 7 dipendenti, di cui 1 uomo e 6 donne. Hanno fruito dello smart working per un totale complessivo di 30 giornate.



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Tipologia di permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti		Valori assoluti		Valori assoluti	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			17		17	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			234		234	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			30		30	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>% sul personale complessivo</b>						

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

L'Ente ha adottato il Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità. Nel 2021 sono stati promossi i seguenti principi e svolte le seguenti azioni di promozione e garanzia delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

1. **Orari di lavoro e part time.** Facilitazione della conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati e i propri responsabili e tra i responsabili e il Segretario comunale. Azione rivolta a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Le richieste di part time avanzate nel 2021 sono state n. 7, tutte accolte dall'Amministrazione:

- n. 1 richiesta di incremento ore part time da n. 18 a n. 24 settimanali dal 01.06.2021 al 31.10.2021;





## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

- n. 1 richiesta di incremento ore part time da n. 18 a n. 28 settimanali dal 01.11.2021 al 31.12.2022 (richiesta della medesima persona di cui al punto precedente);
- n. 1 richiesta di part time per n. 34 ore settimanali dal 01.01.2021 al 31.12.2021 (già accolta per l'anno 2020) per esigenze familiari;
- n. 1 richiesta di part time per n. 34 ore settimanali dal 01.01.2021 al 31.12.2021 (già accolta per l'anno 2020) per esigenze familiari;
- n. 1 richiesta di mantenimento regime orario part-time e incremento orario dello stesso di n. 4 ore per esigenze familiari con modifica orario di uscita in due giornate. Richiesta accolta a far data dal 01.01.2020;
- n. 1 richiesta di part time per n. 32 ore settimanali dal 01.10.2021 al 31.12.2021;
- n. 1 richiesta di part time per n. 30 ore settimanali con decorrenza dal 01.01.2022 e termine il 31.12.2022 (richiesta della medesima persona di cui al punto precedente);

2. **Sviluppo carriera e Professionalità.** 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.

L'Ente ha perseguito l'obiettivo mediante:

- affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere. Nell'Ente sono presenti n. 5 Responsabili di Servizio di cui n. 3 donne;
- composizione paritetica delle commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa: nell'anno 2021 non sono state costituite commissioni in quanto non sono state avviate procedure selettive;
- realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione dello sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazione di genere, attraverso la programmazione di interventi di formazione in house e in modalità webinar tenuto conto, come già sopra specificato, delle esigenze



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

del personale part-time, dei portatori di handicap, delle persone con difficoltà di spostamento e delle esigenze di distanziamento dettate dalle misure di contenimento Covid 19;

- progressioni economiche orizzontali effettuate nell'anno 2021 con valenza dal 01.01.2021, senza discriminazioni di genere, sulla base della valutazione annuale espressa nella scheda che viene redatta dal proprio Responsabile di Servizio e per i Responsabili dal Segretario Comunale. I beneficiari delle progressioni economiche orizzontali nel 2021 sono stati n. 7 dipendenti di cui n. 1 uomo e n. 6 donne;
- garanzia di medesimo trattamento economico retributivo senza distinzioni di genere. Nella seguente tabella viene indicato il divario economico all'interno dell'ente per genere e inquadramento:

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
CAT. D	€ 22.043,89	€ 36.617,82	€ 14.573,93	66,1132
CAT. C	€ 20.469,90	€ 23.744,37	€ 3.274,47	15,9965
CAT. B3	€ 25.315,04	€ 22.065,68	-€ 3.249,36	- 12,8357
CAT. B1	€ 23.886,11	€ 22.845,90	-€ 1.040,21	- 4,3548
<b>Totale personale</b>	<b>€ 91.714,94</b>	<b>€ 105.273,77</b>	<b>€ 13.558,83</b>	<b>14,7837</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>46,56</b>	<b>53,44</b>		

3. **Formazione.** Programmazione di attività formative che offrano possibilità di crescita e di miglioramento a tutti i dipendenti, senza distinzioni di genere, come specificato nella sottostante tabella.

L'Ente ha perseguito l'obiettivo impegnando nell'anno 2021 risorse per la formazione per un totale di € 3.530,00 e organizzando corsi di formazione in modalità in house o webinar, tenuto conto delle esigenze del personale part-time, dei portatori di handicap, delle persone con difficoltà di spostamento e delle esigenze di distanziamento dettate dalle misure di contenimento Covid 19.



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Le ore di formazione fruite, distinte per genere, fascia d'età sono specificate nella tabella sottostante:

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	%
Sicurezza informatica		1	4	2		7			1	11	9		21	
Sicurezza L.81/08				3		3								
Aggiornamento professionale		1	4	2		7				11	9		20	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG											1		1	
Violenza di genere														
Anticorruzione e trasparenza				1					1	1				
<b>Totale ore</b>		10	40	36		86			6	114	27		147	
<b>Totale ore %</b>		4,29	17,17	15,45		36,91			2,57	48,93	11,59		63,09	100

4. **Informazione.** Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

L'Ente ha perseguito l'obiettivo mediante la pubblicazione del Piano Triennale delle azioni positive nell'apposita sezione del sito Web istituzionale consultabile dai dipendenti e da tutta la cittadinanza.



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Non sono state effettuate indagini/valutazioni sul tema causa difficoltà legate all'emergenza Covid 19. La valutazione stress correlato è stata effettuata nell'anno 2019, mediante somministrazione ai dipendenti di un questionario in forma anonima.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Dando attuazione a quanto previsto dal decreto legislativo numero 150/2009, il Comune di Farra di Soligo, attraverso i propri Piani della Performance, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale e collettiva anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche. I Piani della Performance annualmente adottati valorizzano inoltre la trasparenza dell'attività amministrativa, nonché la formazione e l'accrescimento professionale dei dipendenti, con il duplice obiettivo di migliorare il servizio reso ai cittadini e di garantire oggettive condizioni di pari opportunità tra i lavoratori degli Enti.



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

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

### **A. OPERATIVITA’**

- Modalità di nomina del CUG: istituzione del CUG in data 18.03.2021 con deliberazione di Giunta comunale n. 31 e determina del Segretario Comunale numero 100 del 23.03.2021 di designazione dei membri, effettivi e supplenti, in rappresentanza dell’Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali;
- normativa/circolari per il funzionamento del CUG e che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: regolamento per il funzionamento del CUG adottato in data 18.03.2021;
- oneri a carico dell’Ente: si prevede che la costituzione del CUG non comporti spese a carico dell’Ente;
- frequenza e temi della consultazione: due riunioni all’anno di cui una per la redazione del Piano delle Azioni Positive PAP (che per il triennio 2022 – 2024 si è svolta il 27.01.2022) e una per la presentazione dei dati raccolti sul benessere organizzativo, la presentazione e l’approvazione della relazione sul personale, la definizione di future iniziative. Mantenimento nel corso dell’anno di contatti telefonici ed e-mail con i componenti del CUG da parte dell’Ufficio Personale che dà attuazione alle iniziative proposte dal CUG e svolge attività informativa;
- collaborazioni esterne/interne: supporto all’attività del CUG da parte dell’Ufficio Personale del Comune di Farra di Soligo e della Consiglieria Provinciale di Parità.

### **B. ATTIVITA’**

- Redazione della relazione del CUG sulla situazione del personale anno 2020 entro il 30.03.2021;

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Dai dati relativi al personale emerge una presenza preminente di donne rispetto agli uomini. Nell’articolazione per categoria ed età, emerge la prevalenza di donne della categoria C di età compresa tra i 51 e 60 anni così come, complessivamente, la maggioranza del personale risulta appartenere alla medesima fascia d’età.



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Per quanto concerne la formazione si nota una fruizione paritaria tra i generi.

Per quanto concerne l'orario di lavoro, la maggioranza dei dipendenti lavora a tempo pieno. Il part-time, compreso il part-time a richiesta, ha una maggiore e marcata presenza tra le donne. Anche nel ricorso ai permessi legge numero 104/1992 c'è una prevalenza delle donne.

Tra gli impegni del CUG per il 2022, in conformità al Piano triennale delle azioni positive, rientrano i seguenti:

- rispettare la normativa vigente in termini di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- assicurare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e di responsabilità tengano conto del principio di pari opportunità;
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi;
- curare la formazione e l'aggiornamento professionale, garantendo a tutti i dipendenti la possibilità di partecipare a corsi di formazione e aggiornamento conciliando vita professionale e vita familiare;
- sviluppare la cultura di genere;
- favorire sviluppo di carriera e professionalità;
- garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- promozione della flessibilità oraria.

### **POTERI PROPOSITIVI:**

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo*
- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o*



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

*violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza*

- ✓ *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*
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*
- ✓ *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*

**POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):**

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*
- ✓ *Piani di formazione del personale*
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- ✓ *Criteri di valutazione del personale*
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

**POTERI DI VERIFICA**

- ✓ *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*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing*
- ✓ *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*