



COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

Moriago della Battaglia, 18 marzo 2025

Spettabili

GIUNTA COMUNALE

**RESPONSABILE DEL
SERVIZIO AMMINISTRATIVO**

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

**DIPARTIMENTO PER LE
PARI OPPORTUNITA'
c/o PRESIDENZA DEL
CONSIGLI DEI MINISTRI**
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

Oggetto: **Relazione del Comitato Unico di Garanzia (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 presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione in data 21.02.2025 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 dall'Ufficio Personale sulla distribuzione del personale per genere e dati ed informazioni provenienti da altri organismi);

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 MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI - SITUAZIONE AL 31.12.2024

Dati sul personale dipendente e sull'attività formativa

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)

	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
Area dei Funzionari ed EQ				1	2		1	3		1
Area degli Istruttori		1			1	1		1		
Area degli Operatori Esperti			2							
Totale personale % sul personale complessivo		7,14%	14,29%	7,14%	21,43%	7,14%	7,14%	28,57%		7,14%



COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	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	%
Tempo Pieno	1	2	1	3	7	100%		1	1	4		1	7	100%
Part Time >50%														
Part Time <50%														
Totale	1	2	1	3	7	100%		1	1	4		1	7	100%
Totale %	14,28%	28,57%	14,28%	42,86%		50%		14,28%	14,28%	57,14%		14,28%		50%



COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

Nota: l'asterisco indica dipendente in convenzione di cui alla nota della tabella 1.1, il quale è inquadrato con un part-time a 10h settimanali.

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	%
SERVIZIO AMMINISTRATIVO			1	33,33%	1	33,33
SERVIZIO TECNICO	1	33,33%			1	33,33%
SERVIZIO FINANZIARIO			1	33,33%	1	33,33%
Totale personale	1		2		3	
% sul personale complessivo		33,33%		66,66%		100%

TABELLA 1.4 - 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	%
Area dei Funzionari ed EQ	2.070,15	2.144,04	73,89	3,57%
Area degli Istruttori	2.017,74	1.761,25	256,49	12,71%
Area degli Operatori Esperti	1.760,04			
Totale personale	1.949,31	1.952,65	3,34	0,17%



COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	28,57%			2	14,28%
Diploma di scuola superiore	4	57,14%	5	71,42%	9	64,29%
Laurea			1	14,29%	1	7,14%
Laurea magistrale	1	14,29%	1	14,29%	2	14,28%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo	7	100%	7	100%	14	100%

TABELLA 1.6 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione per assunzione di n. 1 Operatore Esperto Servizi Tecnico-Manutentivi (Area degli Operatori Esperti) mediante concorso per esami	1	33,33%	2	66,66%	3	100%	D
Commissione per assunzione di n. 1 Istruttore Servizi Tecnico-Amministrativi (Area degli Istruttori) mediante concorso per esami	1	33,33%	2	66,66%	3	100%	D
% sul personale complessivo	2	33,33%	4	66,66%	6	100%	



COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

TABELLA 1.7 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

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 Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)					4	4	2,31%							
Aggiornamento professionale		42		26	73,5	141,5	81,56%	27	50,5	107		44	228,5	86,72%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG		1		1	2	4	2,25%	1	1	4		1	7	2,66%
Violenza di genere														
Altro (Anticorruzione e Trasparenza)		4	8	4	12	28	15,77%	4	4	16		4	28	10,63%
Totale ore		47	8	31	91,5	177,5		32	55,5	127		49	263,5	
Totale ore %		10,66%	1,81%	7,03%	20,75%	40,25%	100%	7,26%	12,59%	28,80%		11,11%	59,75%	100,00%



COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Occorre evidenziare che, in tema di pari opportunità, il Comune di Moriago della Battaglia applica già numerose politiche di conciliazione, fra le quali:

1. flessibilità di orario, consistente nella possibilità di posticipare l'entrata e l'uscita giornaliera antimeridiana e pomeridiana di 30 minuti;
2. estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita, di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela di particolari e motivate situazioni, come previsto dal nuovo CCI 2023/2025;
3. flessibilità nella concessione di assenze per motivi personali e familiari;
4. riconoscimento per l'anno 2023 a n. 2 dipendenti dei permessi di cui alla legge 104/1992 per l'assistenza a familiari portatori di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 42, c. 5, del D.lgs. 151/2001.
5. concessione del part time. Nel corso degli anni il Comune di Moriago della Battaglia ha prestato particolare attenzione nella concessione nel regime di lavoro parziale a seconda delle specifiche esigenze personali e familiari.
6. valutazione e approvazione di richieste per un'articolazione oraria diversificata e ridotta in modo da conciliare i tempi di lavoro con le esigenze personali e di famiglia;
7. concessione del periodo di aspettativa.
8. possibilità di utilizzare le ore di straordinario a recupero;
9. possibilità di accedere a corsi di formazione e di aggiornamento, nell'ambito del settore di appartenenza, al fine di favorire e sviluppare la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale di Azioni Positive, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 06.03.2024, e successivamente modificato ed integrato con deliberazioni di G.C. n. 115/2024 e 146/2024, prevede la programmazione di attività formative attraverso l'iniziativa n. 1, la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali con l'iniziativa n. 2, lo sviluppo di carriera e professionalità tramite l'iniziativa n. 3 e la promozione delle tematiche riguardanti le pari opportunità ed il benessere organizzativo attraverso l'iniziativa n. 4. Sul predetto Piano la Consigliera di Parità della Provincia di Treviso ha espresso parere positivo in data 07.02.2024 con nota pervenuta al n. di prot. 1100/2024. L'Ente ha comunque garantito, nei limiti del possibile, il rispetto del principio delle pari opportunità nella fruizione delle ore di formazione da parte del personale dipendente, ed ha assicurato il rispetto delle necessità individuali in tema di orario di lavoro permettendo l'adozione di soluzioni che consentissero la conciliazione della vita professionale con quella familiare, continuando inoltre a prestare particolare attenzione al rispetto del principio di parità di genere nella nomina delle posizioni organizzative.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Moriago della Battaglia è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 29.01.2014 e si rileva che nel novembre 2024 è stata effettuata una valutazione del Rischio Stress Correlato ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. con la quale si è concluso che per tutte le aree di lavoro la percezione della sicurezza e dell'organizzazione è ad un livello buono e che non sussiste la presenza di effetti rispetto alle potenziali cause di stress, in primis il contatto con il pubblico. In ogni caso è stata pianificata con ca-



COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

denza quadriennale un'attività di nuova verifica della presenza del rischio stress. Nel 2024, inoltre, è stato somministrato al personale dipendente un apposito questionario sul benessere organizzativo come suggerito dalla Consigliera di Parità della Provincia di Treviso.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il sistema di valutazione delle performance vigente, aggiornato ai sensi del D.lgs. 150/2009 e del D.lgs. 74/2017, ha lo scopo primario di orientare le prestazioni verso una sempre migliore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'istituto, senza nessun tipo di discriminazione di genere. Questo scopo primario comprende due diversi aspetti:

- a. la chiarificazione a ciascun dipendente, degli obiettivi dell'organizzazione e, in questo contesto, degli obiettivi affidati al singolo dipendente e delle conseguenti responsabilità;
- b. la facilitazione del confronto aperto tra responsabili di strutture e loro collaboratori sui risultati ottenuti;

Secondo importante scopo del sistema è di rendere esplicito, trasparente e analitico il processo di valutazione delle prestazioni del personale, superando i difetti di genericità e ambiguità.

Terzo fondamentale scopo del sistema è di valorizzare al meglio le risorse umane dell'ente facendo emergere, attraverso l'analisi e la valutazione delle prestazioni individuali, sia le esigenze e le condizioni per un miglior impiego del personale, sia le eventuali esigenze ed opportunità di formazione



COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Moriago della Battaglia è stato nominato con determinazione n. 82 del 17.03.2022 ai sensi dell’art. 2 del vigente “Regolamento comunale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, a seguito della scadenza del mandato del precedente Comitato il quale ha operato in regime di proroga sino alla nomina di nuovi componenti. Esso è composto da 4 membri, 2 titolari e 2 supplenti.

B. ATTIVITA’

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 26.01.2022 è stato adottato un nuovo Regolamento comunale per il funzionamento del Comitato unico di garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il Comitato, nominato con determinazione n. 87 del 17.03.2022, ha costantemente monitorato la situazione circa il benessere organizzativo dei dipendenti e circa il rispetto del principio di pari opportunità nel quadro mutevole di un rilevante ricambio di personale all’interno dell’Ente a seguito dell’espletamento di concorsi, cessazioni ecc. Nel corso del 2024 il CUG ha redatto n. 2 verbali, a seguito di convocazione, per visionare la proposta di Piano delle Azioni Positive e della Relazione CUG 2024.

In materia di monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026 si riscontra che è stato favorito il principio delle pari opportunità, per quanto possibile, nella gestione degli eventi formativi e anche in materia di adozione di misure finalizzate alla conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Pertanto il Comitato ritiene sia opportuno continuare a svolgere attività di monitoraggio e funzioni consultive affinché i principi di pari opportunità e di sviluppo professionale vengano rispettati, come peraltro è stato definito nelle iniziative esplicitate nel Piano delle Azioni Positive 2024/2026 adottato come parte integrante del PIAO 2024/2026.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2024 consente di dare atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D.lgs. 11.04.2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

L’analisi quantitativa della fruizione delle ore di formazione del personale dipendente consente di rilevare un divario tra i generi, anche se tuttavia ad opinione del Comitato ed effettuata un’analisi sulle mansioni svolte dal personale dipendente e considerato che l’Ente non adotta un piano di formazione mirata, tale divario risulta fisiologico. A seguito della ricezione del parere sul Piano Azioni Positive per il triennio 2024/2026 si dà atto che l’Ente ha recepito, ed adottato, i suggerimenti della Consigliera di Parità della Provincia di Treviso in merito alla possibilità di far seguire il corso “Riforma Mentis” disponibile sulla piattaforma Syllabus e all’opportunità di somministrare ai dipendenti un questionario sul benessere organizzativo.

**IL PRESIDENTE DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA**
F.to Gregorio Cecchetto