



## Comune di Legnago

# Relazione del Comitato Unico di Garanzia

## ANNO 2024



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



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)

## Indice generale

PREMESSA.....	5
Riferimento normativo.....	5
Finalità.....	5
Struttura della Relazione.....	5
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI.....	6
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE.....	6
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): AMMINISTRATORI.....	7
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento): PERSONALE DIRIGENZIALE.....	7
TABELLA 1.3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento): PERSONALE NON DIRIGENZIALE.....	8
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE (compreso personale art. 90 D.Lgs. 267/2000).....	8
TABELLA 1.5 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (compreso il Segretario).....	10
TABELLA 1.6 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	10
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO.....	12
TABELLA 2.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA (compreso Segretario e personale art. 90 D.Lgs. 267/2000).....	12
TABELLA 2.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	13
TABELLA 2.3 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ .....	13
TABELLA 2.4 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE .....	15



SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ .....	16
A) 2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal piano triennale di azioni positive nell’anno precedente (2022).....	16
B) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione.....	19
TABELLA 3.1 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA’ .....	19
C) Adozione del Bilancio di genere:.....	20
D) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.....	20
TABELLA 3.2 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	20
E) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell’anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative).....	21
TABELLA 3.3 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	22
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE.....	23
SEZIONE 5. PERFORMANCE.....	24
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	25
A. OPERATIVITA’.....	25
B. ATTIVITA’.....	26
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	27

## 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 Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 recante le *“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 di riferimento.



## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### NOTA INTRODUTTIVA:

I dati riportati nella presente sezione sono riferiti all'annualità 2022, poiché il CUG ha inoltrato richiesta dei dati dell'annualità 2023 all'Amministrazione in data 26/02/2024, pertanto vista la mole dei dati richiesti e l'imminenza della trasmissione della relazione relativa all'anno 2023 (scadenza 31/03/2024), il CUG ha deciso di basare la propria relazione sui dati forniti dall'Amministrazione relativi all'annualità 2022. Il CUG, pertanto, si riserva di aggiornare il presente documento non appena avrà a disposizione i dati dell'anno 2023.

Si precisa che, non essendo state redatte negli anni precedenti delle relazioni, non si hanno a disposizione dati comparativi. Perciò in questa sezione l'analisi verterà esclusivamente sui dati del 2022, senza comparazioni con gli anni precedenti.

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

In questa sezione sono riportati i dati forniti dall'Amministrazione sulla composizione del personale per genere, fascia di età e tipo di contratto, qualifica/profilo, livello ...).

Le tabelle sono suddivise in:

- 1.1** Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento: amministratori
- 1.2** Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento: personale dirigenziale
- 1.3** Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento: personale non dirigenziale
- 1.4** Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e genere (compreso personale art. 90 D.Lgs. 267/2000)
- 1.5** Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (laurea, laurea magistrale, master di I livello, Master di II livello, Dottorato di ricerca)
- 1.6** Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (area degli operatori, area degli operatori esperti, area degli istruttori, area dei funzionari e della elevata qualificazione)

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): AMMINISTRATORI<sup>1</sup>

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
AMMINISTRATORI	0	1	5	4	5	0	1	4	1	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0%</b>	<b>4,55%</b>	<b>22,73%</b>	<b>18,18%</b>	<b>22,73%</b>	<b>0%</b>	<b>4,55%</b>	<b>18,18%</b>	<b>4,55%</b>	<b>4,55%</b>

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento): PERSONALE DIRIGENZIALE

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
SEGRETARIO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
DIRIGENTI a tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
DIRIGENTI ex	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

<sup>1</sup> **Nota Metodologica** – è stato inserito il numero delle persone in servizio al 31/12 per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento). Le tabelle sono state compilate separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)



art. 110, co. 1 D.lgs. 267/2000										
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>

**TABELLA 1.3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento): PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

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
FUNZIONARI E E.Q.	0	0	1	1	1	1	6	3	13	
ISTRUTTORI	3	4	4	9	0	1	4	5	19	2
OPERATORI ESPERTI	0	0	1	3	0	0	0	2	5	1
OPERATORI	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
ASSUNZIONI Art. 90 D.lgs. 267/2000	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>3</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>3,23%</b>	<b>4,3%</b>	<b>8,6%</b>	<b>15,05%</b>	<b>1,08%</b>	<b>2,15%</b>	<b>10,75%</b>	<b>10,75%</b>	<b>40,86%</b>	<b>3,23%</b>

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (compreso personale art. 90 D.Lgs. 267/2000)**

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<3	da 31	da 41	da	> di	da 31	da 41	da 51	>	

Permanenza nel profilo e livello	0	a 40	a 50	51 a 60	60	Tot	%	<30	a 40	a 50	a 60	di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	3	2	1	0	0	6	30%	3	6	2	3		14	70 %
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	0	0	1	16,67 %	0	2	2	1		5	88,33 %
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0	1	0	0	0	1	100 %
Superiore a 10 anni	0	1	6	17	1	25	36,23 %	0	0	8	35	1	44	63,77 %
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>33,33 %</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>66,67 %</b>
<b>Totale %</b>	<b>9,38 %</b>	<b>12,5 %</b>	<b>21,88 %</b>	<b>53,13 %</b>	<b>3,13 %</b>	<b>100 %</b>		<b>4,69 %</b>	<b>14,06 %</b>	<b>18,75 %</b>	<b>60,94 %</b>	<b>1,56 %</b>	<b>100 %</b>	

Dalle tabelle si osserva che: i dipendenti del Comune di Legnago sono **97**.

Del **personale dirigente**, 3 unità, 1 è donna.

Del **personale non dirigente** le donne risultano essere il 64,9% (63 unità) rispetto agli uomini che sono il 30,9% (30 unità). Negli inquadramenti di funzionari ad elevata qualificazione le donne risultano molto più numerose rispetto agli uomini, nel dettaglio si ha la seguente situazione:

- FUNZIONI ED E.Q. sono presenti n. 23 donne (88,5% della categoria) e n. 3 uomini (11,5% della categoria);
- ISTRUTTORI sono presenti n. 31 donne (60,8% della categoria) e n. 20 uomini (39,2 % della categoria);
- OPERATORI ESPERTI sono presenti n. 8 donne (66,7 % della categoria) e n. 4 uomini (33,3% della categoria);
- OPERATORI sono presenti n. 0 donne (0 % della categoria) e n. 3 uomini (100% della categoria).

Relativamente alla fascia di età si nota che, a prescindere dal genere, il personale dell'Ente è in maggioranza di età superiore ai 50 anni. In dettaglio:

- fino ai 50 anni sono presenti 37 (38,1%)
- dai 50 anni sono presenti 56 (57,7%)



I dipendenti di ruolo del comparto con anzianità di servizio superiore a 10 anni sono in totale 69 pari al 71,1% del totale (n. 97 unità) di questi n. 44 sono donne e n. 25 sono uomini.

**TABELLA 1.5 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (compreso il Segretario)**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0%	0	0%	0	0%
Laurea magistrale	3	75%	1	25%	4	100%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%
Totale personale	3	75%	1	25%	4	100%
% sul personale complessivo	3	9,10%	1	1,54%	4	10,64%

**TABELLA 1.6 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO  
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	66,67%	0	0%	2	66,67%
Diploma di scuola superiore	1	33,33%	0	0%	1	33,33%
Laurea	0	0%	0	0%	0	0%
Laurea magistrale	0	0%	0	0%	0	0%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%
Totale personale	3	100%	0	0%	0	100%
% sul personale complessivo	30	10%	64	0%	94	10%

**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT: B)**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	40%	3	60%	5	100%
Diploma di scuola superiore	2	33,33%	4	66,67%	6	100%
Laurea	0	0%	0	0%	0	0%

Laurea magistrale	0	0%	1	100%	1	100%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%
Totale personale	4	33,33%	8	66,67%	12	100%
% sul personale complessivo	30	13,34%	64	12,50%	94	12,77%

### AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	50%	1	50%	2	100%
Diploma di scuola superiore	18	48,65%	19	51,35%	37	100%
Laurea	1	10%	9	90%	10	100%
Laurea magistrale	0	0%	3	100%	3	100%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%
Totale personale	20	38,46%	32	61,54%	52	100%
% sul personale complessivo	30	66,67%	64	50%	94	55,32%

### AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0%	0	0%	0	0%
Diploma di scuola superiore	1	14,29%	6	85,71%	7	100%
Laurea	0	0%	1	100%	1	
Laurea magistrale	2	11,76%	15	88,24%	17	100%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	
Totale personale	3	12%	22	88%	25	100%
% sul personale complessivo	30	10%	64	34,38%	94	26,60%

Relativamente ai dati sui titoli di studio emerge che il 100% del personale dirigente ha una laurea magistrale.

Del personale non dirigente le donne laureate risultano essere il 28,9% (28 unità) rispetto agli uomini che sono solo il 3% (3 unità).



## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione è inserita l'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione sulle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale per genere.

Le tabelle sono così suddivise:

**2.1** Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza (tempo pieno, part time inferiore al 50%, part time superiore al 50%)

**2.2** Posizione di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere (Area Posizioni Organizzative – Elevata Qualificazione)

**2.3** Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

**2.4** Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

**TABELLA 2.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (compreso Segretario e personale art. 90 D.Lgs. 267/2000)**

Classi età / Tipo 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	3	4	6	15	1	29	29,59%	4	9	11	32	1	57	58,16%
Part Time >50%	0	1	1	1	0	3	3,06%	0	0	1	6	0	7	7,14%
Part Time <50%	0	0	0	1	0	1	1,02%	0	0	0	1	0	1	1,02%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Totale %</b>	<b>3,06%</b>	<b>5,1%</b>	<b>7,14%</b>	<b>17,35%</b>	<b>1,02%</b>	<b>100%</b>		<b>4,08%</b>	<b>9,18%</b>	<b>12,24%</b>	<b>39,8%</b>	<b>1,02%</b>	<b>100%</b>	



**TABELLA 2.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Area Posizioni Organizzative – Elevata Qualificazione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Fascia di responsabilità						
Fascia 1 (€ 5.000,00)	0	0%	1	20%	1	16,67%
Fascia 2 (€ 9.000,00)	0	0%	1	20%	1	16,67%
Fascia 3 (€ 11.000,00)	1	100%	0		1	16,67%
Fascia 4 (€ 12.000,00)	0	0%	1	20%	1	16,67%
Fascia 5 (€ 14.000,00)	0	0%	2	40%	2	33,33%
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	16,67%		83,33%		100%	

**TABELLA 2.3 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Classi età Tipo Misura concordazione	UOMINI							DONNE						
	<3	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
	Personale che fruisce di part time a richiesta 70% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0		0	0	0	4	0	4
Personale che fruisce di part time a richiesta 80% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0		0	0	0	1	0	1	

Personale che fruisce di part time a richiesta 90% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0		0	0	1	2	0	3	
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0		0	1	0	0	0	1	
Personale che fruisce di orari flessibili (esclusi vigili e dirigenti)	0	3	5	5	0	13		3	9	10	29	0	51	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>	0	0	0	0	0	0		0	1	1	7	0	9	
<b>Totale %</b>														

Sono 4 gli uomini che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time, pari al 12,1% del totale dei dipendenti uomini.

Sono 8 le donne che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time, pari al 12,5% del totale delle dipendenti donne. L'uso del part-time risulta equilibrato tra i due generi.

L'87,8% degli uomini (29 unità) e l'89% delle donne (57 unità) lavorano a tempo pieno.

Solo una unità, donna, ha usufruito del lavoro agile.

Sono 13 gli uomini che hanno usufruito di orari flessibili, pari al 39,4% del totale dei dipendenti uomini. Sono 51 le donne che hanno usufruito di orari flessibili, pari al 79,7% del totale delle dipendenti donne. Emerge una disparità del ricorso a tale strumento, dovuta al non conteggio dei

dipendenti del corpo della polizia locale all'interno della tabella, i quali non possono usufruire della flessibilità oraria secondo quanto disposto dal regolamento interno sull'orario di lavoro.

TABELLA 2.4 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0%	4		4	66,67%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0%	2		2	33,33%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0%	0	0	0	0%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0%	0	0	0	0%
<b>Totale</b>	0	0%	6		6	100%
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>33</b>	<b>0%</b>	<b>65</b>	<b>9,24%</b>	<b>98</b>	<b>6,13%</b>

Sono stati n. 0 i permessi orari per Legge 104 usufruiti dagli uomini, mentre sono stati n. 4 quelli usufruiti dalle donne. Pertanto le ore di permesso per Legge 104 sono usufruite per il 100% dalle donne.

Sono stati n. 0 i permessi giornalieri per per Legge 104 usufruiti dagli uomini, mentre sono stati 2 quelli fruiti dalle donne. Pertanto i permessi giornalieri per congedo parentale sono usufruiti per il 100% dalle donne. Confermando che il lavoro di cura della famiglia, coinvolge sempre le donne che si trovano a sacrificare l'orario lavorativo.



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

In questa sezione è riportata l'analisi delle misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità.

**A) 2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal piano triennale di azioni positive nell'anno precedente (2022)**

Dati desunti dal Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, approvato con deliberazione di G.C. n. 26 del 16/02/2021

Iniziativa n. 1	
<b>Obiettivo</b>	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali
<b>Azioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nei bandi di concorso e selezione è stato espressamente richiamato il rispetto della normativa vigente in materia di pari opportunità e nelle commissioni concorso e selezioni è stata assicurata la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere.</li> <li>Nei casi in cui i bandi avessero previsto specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Amministrazione si è impegnata a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere</li> <li>nello svolgimento del ruolo assegnato a ciascun dipendente l'Ente ha cercato di valorizzare attitudini e professionalità di entrambi i generi</li> <li>in caso di nomina di altri organismi collegiali interni all'organizzazione comunale, composti anche da personale dipendente, il Comune si è impegnato a richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina</li> </ul>
<b>Attori Coinvolti</b>	L'Ufficio Personale e i competenti Dirigenti di settore
<b>Misurazione</b>	Mantenimento delle iniziative già intraprese
<b>Beneficiari</b>	Tutto il personale dipendente
<b>Spesa</b>	Per l'azione n. 1, nei casi di nomina di membri esperti esterni nelle commissioni di concorso è stata impegnata la spesa per l'erogazione del relativo compenso nel cap. 90.06 "spese per concorsi".

## Iniziativa n. 2

<b>Obiettivo</b>	Formazione ed informazione del personale.
<b>Azioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato predisposto il Piano di Formazione tenendo conto delle esigenze di ogni Servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che si è cercato di valutare le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.</li> <li>• Il Comune si è impegnato ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche attraverso percorsi di ricollocazione presso altri uffici e/o valutando eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie considerando le esperienze e le attitudini dimostrate dal personale. In caso di ricollocazione e/o mobilità interna si è cercato di assicurare un adeguato percorso formativo al dipendente mobilitato in base ad una tempistica che tenesse conto del ruolo che sarebbe andato a rivestire.</li> <li>• In caso di rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza è stato previsto di individuare piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnassero le lavoratrici e i lavoratori nella fase di rientro al lavoro per consentire il recupero <i>di gap</i> inerenti l'aggiornamento normativo/procedurale e prevenire il possibile disagio per la mancanza di autonomia e/o competenza.</li> </ul>
<b>Attori Coinvolti</b>	L'Ufficio Personale e i competenti Dirigenti di settore
<b>Misurazione</b>	Formazione erogata e stato di accoglimento delle domande di ricollocazione/mobilità interna
<b>Beneficiari</b>	Tutto il personale dipendente
<b>Spesa</b>	Per l'azione n. 1 l'Ente annualmente stanziava una somma pari ad € 8.640,00 al cap. 90.13 "spese per partecipazione a corsi di aggiornamento", nonché di € 2.000,00 al cap. 90.20 "corsi obbligatori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro". Nell'anno 2023 non sono stati organizzati corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza, in quanto già tenuti nel 2021 e la periodicità sarebbe scaduta nel 2024.

## Iniziativa n. 3

<b>Obiettivo</b>	Conciliazione vita privata e lavoro
<b>Azioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio dirigente di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio forme di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale in caso di esigenze famigliari.</li> <li>Ad ogni dirigente, in quanto datore di lavoro al quale spetta la gestione e organizzazione delle risorse umane, è stato assegnato il compito di adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro (lavoro agile), delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, contemperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione, senza detrimento della qualità del lavoro anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili e o variazioni di rientri.</li> </ul>
<b>Attori Coinvolti</b>	Dirigenti di settore e ufficio personale.
<b>Misurazione</b>	Completamento delle azioni e mantenimento delle iniziative già intraprese.
<b>Beneficiari</b>	Tutto il personale dipendente.
<b>Spesa</b>	Intervento ad onere zero.

Iniziativa n. 4	
<b>Obiettivo</b>	Smart-working.
<b>Azioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;</li> <li>ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;</li> <li>adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;</li> <li>definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working</li> </ul>
<b>Attori Coinvolti</b>	Ufficio Personale e dirigenti di settore.
<b>Misurazione</b>	n. dipendenti in smart-working al 31/12/2023: 1 dipendente donna.

<b>Beneficiari</b>	Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione.
<b>Spesa</b>	L'iniziativa si inserisce nel processo di trasformazione digitale dell'Amministrazione.

**B) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione**

**TABELLA 3.1 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA'.**

**NOTA METODOLOGICA:** è stata inserita la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio sono stati considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'Ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

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	%
Obbligatoria (sicurezza)	10	0	20	36		66	6,59%	8	18	38	58	0	122	6,89%
Aggiornamento professionale	72	72	168	384	72	768	76,65%	48	240	240	840	216	1344	75,89%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Altro (specialistica)	94	45	2	23	4	168	16,77%	0	48	77	153	27	305	17,22%
<b>Totale ore</b>	176	117	190	443	76	1002	100%	56	306	355	1051	243	2011	100%
<b>Totale ore %</b>	15,56%	11,68%	18,96%	44,21%	7,58%	100%		2,78%	15,22%	17,65%	52,26%	12,08%	100%	

I dati relativi alla fruizione delle ore di formazione evidenziano che non c'è una differenza di fruizione per genere, tutti e tutte le dipendenti fruiscono della formazione offerta dall'Ente in

maniera equa. Si nota una percentuale lievemente maggiore di formazione specialistica seguita dalle donne (17,22% rispetto a un 16,77% di uomini).

Si evidenzia, invece, che non è presente alcun tipo di formazione proposta dal CUG ai/alle dipendenti, né alcun tipo di formazione inerente la violenza di genere.

**C) Adozione del Bilancio di genere:**

NO.

**D) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale**

**TABELLA 3.2 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso pubblico per soli esami per 2 posti di Istruttore TECNICO a tempo indeterminato e pieno	1	25%	3	75%	4	100%	U
Concorso pubblico per soli esami per 1 posto di Istruttore AMMINISTRATIVO a tempo indeterminato e pieno	1	25%	3	75%	4	100%	U
Concorso pubblico per soli esami per 1 posto di Istruttore DIRETTIVO CONTABILE a tempo indeterminato e pieno ANNO 2022	2	50%	2	50%	4	100%	D
Concorso pubblico per soli esami per 1 posto di Istruttore TECNICO a tempo indeterminato e pieno anno 2022	1	20%	4	80%	5	100%	U

Concorso pubblico per soli esami per 1 posto di Istruttore DIRETTIVO INFORMATICO a tempo indeterminato e pieno anno 2022	2	40%	3	60%	5	100%	U
Concorso pubblico per soli esami per 1 posto di Istruttore DIRETTIVO PL a tempo indeterminato e pieno anno 2022	2	40%	3	60%	5	100%	U
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>	<b>33,33 %</b>	<b>18</b>	<b>66,67%</b>	<b>27</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>33</b>	<b>27,28 %</b>	<b>65</b>	<b>27,70%</b>	<b>98</b>	<b>27,56%</b>	

Per quanto riguarda la presidenza delle commissioni, in 5 casi su 6 la commissione risulta presieduta da un componente uomo. Il dato deriva dal fatto che la presidenza delle commissioni viene assunta dal dirigente del settore di pertinenza, ed essendo i dirigenti in maggioranza uomini (2 su 3), tale percentuale si rispecchia nella presidenza delle commissioni.

All'interno della commissione risulta invece una situazione opposta: una maggiore presenza di donne, questo un dato rispecchia una presenza maggiore di donne tra i dipendenti dell'Ente.

**E) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)**

**TABELLA 3.3 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

**NOTA METODOLOGICA:** è stato inserito il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Area di inquadramento				

<b>Segretario</b>	<b>65.277,76</b>	-----	-----	-----
<b>Dirigenti a tempo indeterminato</b>	<b>57.883,51</b>	<b>51.885,16</b>	<b>5.998,35</b>	<b>5,46%</b>
<b>Dirigenti art. 110</b>	<b>47.951,81</b>	-----	-----	-----
<b>Funzionari e E.Q.</b>	<b>29.563,08</b>	<b>26.313,36</b>	<b>3.249,72</b>	<b>5,82%</b>
<b>Istruttori</b>	<b>20.031,38</b>	<b>18.863,64</b>	<b>1.167,74</b>	<b>3,00%</b>
<b>Operatori Esperti</b>	<b>16.656,02</b>	<b>17.157,99</b>	<b>- 501,97</b>	<b>- 1,48%</b>
<b>Operatori</b>	-----	-----	-----	-----
<b>Totale personale</b>	<b>34</b>	<b>63</b>		<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>35,05%</b>	<b>64,95%</b>		

Riguardo alla media delle retribuzioni suddivise per genere e calcolata includendo il trattamento accessorio, si osserva che per le dipendenti donne, a tempo pieno, la retribuzione risulta essere inferiore per l'inquadramento Istruttori (-3%) e Funzionari (-5,82%) rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria. Mentre per l'inquadramento Operatori esperti il divario è in favore delle donne, con una retribuzione media degli uomini inferiore a quella delle donne pari all'-1,48%.

Stessa situazione si rispecchia tra Dirigenti dove le donne guadagnano in media il -5,46% dei colleghi uomini Dirigenti.

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In merito alle possibili situazioni di stress psicologico legate alle attività, l'Ente segue con attenzione gli sviluppi degli studi di settore avviati su tale versante al fine di poter cogliere nuovi elementi utili ad una più approfondita conoscenza della problematica.

Gli esiti della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato vengono discussi durante la riunione periodica di cui all'art.35 del D.lgs.81/08.

La Valutazione dello Stress lavoro-correlato per l'Ente è stata effettuata con criteri di semplicità e comprensibilità adottando anche le LINEE GUIDA ISPESL/SPISAL (ASL n° 20 di Verona) proposta metodologica per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo cui "l'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro".

Il documento di valutazione dei rischi dell'Ente prevede che tale valutazione venga effettuata in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni due anni.



## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della performance ha le seguenti finalità:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- f) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 26/04/2023.

Il ciclo di gestione della performance si compone essenzialmente di tre fasi logiche. **La misurazione** intesa come definizione dei risultati che si intendono misurare e del valore target che essi assumeranno per effetto della gestione.

**La gestione** intesa come monitoraggio del valore assunto in itinere dagli indicatori e comprensione del significato gestionale, delle cause e delle conseguenze, che determinati valori comportano.

**La valutazione**, infine, intesa come fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di performance raggiunto rispetto a quanto programmato e alle circostanze organizzative e di contesto determinatesi.

La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività.

La performance è distinta in: performance organizzativa (cioè dell'Amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua unità organizzativa) e performance individuale (cioè di un singolo soggetto). La misurazione della performance è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei progressi ottenuti, la valutazione invece si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, prodotti e impatti vengono interpretati alla luce degli obiettivi che l'Amministrazione aveva il compito di raggiungere.

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

## A. OPERATIVITA'

L'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010, ha previsto l'istituzione del *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (CUG) con compiti positivi, consultivi e di verifica.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente, collaborando per l'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronti sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Legnago è stato istituito con determinazione dirigenziale n. 56 del 02/02/2015.

In data 31/03/2023, con determinazione dirigenziale n. 241, si è provveduto alla nomina dei nuovi componenti del Comitato composto da n. 3 componenti effettivi di nomina amministrativa e n. 3 componenti effettivi di nomina sindacale e n. 6 membri supplenti, in carica per il quadriennio 2023 - 2026.

Il Regolamento per il funzionamento del Comitato è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 20/02/2024.

Il Comitato ha sede in Via XX Settembre n. 29 a Legnago, non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie funzioni e attività ed utilizza gli spazi disponibili presso gli uffici della sede municipale.

Sul sito internet comunale, nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Dati ulteriori è presente un'apposita area dedicata all'attività del Comitato unico di Garanzia, in cui sono pubblicati i verbali delle sedute, il Regolamento di funzionamento, l'atto di nomina e, in generale, tutti i documenti relativi all'attività del Comitato.

E' a disposizione dell'Ente un indirizzo di posta elettronica dedicato, [cug@comune.legnago.vr.it](mailto:cug@comune.legnago.vr.it) attraverso il quale i dipendenti e gli amministratori possono comunicare con il Comitato.

Attualmente il CUG non è dotato di un budget annuale ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001.

Il CUG si riunisce con cadenza almeno semestrale, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento. Nell'anno 2023 il Comitato si è riunito n. 2 volte, in data 23 maggio e in data 15 giugno. Nella prima riunione sono state assunte decisioni di tipo organizzativo (abbinamenti tra membri effettivi e supplenti, nomina del Vicepresidente, creazione di cartelle informatiche di lavoro condivise e indirizzo di posta elettronica), nella seconda riunione è stata predisposta e condivisa la bozza del nuovo regolamento.

Nell'anno 2023 non sono state avviate collaborazioni di carattere interno od esterno all'Ente.

## B. ATTIVITA'

Il Comune di Legnago, con propria deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 26/03/2023, ha approvato in via definitiva il P.I.A.O. dell'Ente per il triennio 2023-2025, il quale, nella sezione specifica del Piano delle azioni positive, fa espresso richiamo alla deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 16/02/2021 relativamente al Piano triennale delle azioni positive per gli anni 2021-2023, ponendosi in continuità con le azioni ivi previste.

Gli Ambiti di azione previsti e le azioni poste in essere nell'anno 2023 sono le seguenti:

*1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali:* il Comitato vigila sul rispetto, nella formazione degli organismi collegiali e nell'espletamento delle procedure di reclutamento, delle pari opportunità tra uomo e donna.

*2. Formazione ed informazione:* i corsi organizzati dall'Ente nell'anno 2023 consentivano la possibilità di partecipazione in presenza o in collegamento, in modo da venire incontro alle esigenze organizzative dei lavoratori e delle lavoratrici. I corsi a cui l'Ente ha aderito nell'anno 2023 sono stati in prevalenza webinar erogati in modalità a sincrona che possono essere seguiti dai dipendenti e dalle dipendenti con massima libertà organizzativa. Il CUG condivide la pluralità di forme di erogazione della formazione dei dipendenti e delle dipendenti perché maggiormente rispondenti alla varietà di situazioni lavorative dei vari uffici dell'Ente (attività di sportello, servizio esterno e di front-office) e rispettose delle eventuali necessità personali dei lavoratori e delle lavoratrici.

*3. Assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità ecc):* il CUG ritiene che lo strumento dello smart working integri un'azione positiva da potenziare e migliorare nelle sue modalità di espletamento, rendendolo fruibile a tutti i lavoratori e le lavoratrici che ne abbiano motivata necessità. Si prende atto che è stata avanzata una sola richiesta di effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile nell'anno 2023, la quale è stata accolta dall'Amministrazione.

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG, nella sua attuale composizione, si è insediato solo nella primavera del 2023 ed ha iniziato la sua attività occupandosi, anzitutto, di questioni organizzative. Dopo il lungo periodo della pandemia, che ha caratterizzato gli ultimi anni del Comitato uscente, si è resa evidente la necessità

di una riorganizzazione complessiva delle modalità di funzionamento dello stesso, concretamente attuata con un adeguamento del Regolamento alla normativa vigente.

Dall'analisi complessiva della situazione del personale, alla luce dei dati forniti dall'Amministrazione, risulta rilevante che seppur la maggior parte del personale con il titolo di laurea sia donna (28,9% contro il 3% degli uomini) e nell'inquadramento di funzionari ad elevata qualificazione la maggioranza sia donna (88,5% contro l'11,5% degli uomini), la media retributiva è più alta per gli uomini.

Altro dato rilevante è che il 100% dei congedi parentali sia stato usufruito da donne.

Le donne, maggiormente impegnate nel lavoro di cura all'interno della famiglia rispetto agli uomini, si trovano a poter investire meno tempo nelle attività lavorative, confermando il divario retributivo tra i generi.

E' in corso la predisposizione del questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente, da cui sarà possibile ricavare informazioni e dati rilevanti per indirizzare l'attività del Comitato.

Il Comitato, quali iniziative volte alla promozione della propria attività a favore dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ente, propone di rendere maggiormente visibile la sezione dedicata, presente in Amministrazione trasparente del sito internet comunale, attraverso un accesso diretto dalla home page, e implementare tale sezione con approfondimenti sulle varie tematiche delle pari opportunità, del benessere organizzativo ecc..

Propone, inoltre, di dare una specifica informativa sull'istituzione e l'attività del CUG presso il Comune di Legnago ai dipendenti e alle dipendenti neo assunti.

Infine, intende proporre all'Amministrazione di implementare l'offerta formativa dell'Ente organizzando un corso sulla comunicazione non violenta o sul linguaggio di genere.