



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

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



RELAZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA – COMUNE DI LEGNAGO - ANNO 2024



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)



RELAZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA – COMUNE DI LEGNAGO - ANNO 2024



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 2024, e sono stati forniti dall'Amministrazione con nota del 25/02/2025, prot. 9494.

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 relative al personale sono state compilate prendendo la situazione al 31/12/2024. In particolare il numero complessivo di dipendenti è pari a **100**, di cui **34** uomini e **66** donne, così suddivisi:

- 1 Segretario Generale;
- 3 dirigenti, di cui 1 uomo a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, co. 1 del D.lgs. 267/2000, e i restanti 2 (1 uomo e 1 donna);
- Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione (ex Cat. D): 31 dipendenti, di cui 4 maschi e 27 femmine;
- Area degli Istruttori (ex Cat. C): 54 dipendenti, di cui 21 maschi e 33 femmine. Nell'area è stato considerato anche 1 dipendente uomo assunto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000 (ufficio staff del Sindaco);
- Area degli Operatori esperti (ex cat. B): 8 dipendenti, di cui 3 maschi e 5 femmine;
- Area degli Operatori (ex Cat. A): 3 dipendenti maschi.

Le tabelle sono suddivise in:

1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento:

- amministratori;
- personale dirigenziale (compreso il Segretario Generale);
- personale non dirigenziale

1.2 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e genere (compreso personale art. 90 D.Lgs. 267/2000)

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (laurea, laurea magistrale, master di I livello, Master di II livello, Dottorato di ricerca), compreso il Segretario Generale

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio. Per ogni area di inquadramento è stata predisposta specifica tabella (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 ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

AMMINISTRATORI

Nel Comune di Legnago il numero di assessori è pari a 5, mentre i consiglieri sono complessivamente 16 (escluso il sindaco).

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
SINDACO			1							
ASSESSORI			1	2	1			1		1
CONSIGLIERI	2	1	2	6	3		1			1
Totale personale	2	1	4	8	4	0	1	1	0	2
% sul personale complessivo	11,11%	5,56%	22,22%	44,44%	22,22%	0,00%	25,00%	25,00%	0,00%	50,00%

La percentuale sul personale complessivo è stata calcolata sul totale di 18 amministratori uomini (sindaco compreso) e sul totale di 4 amministratori donne (4).

PERSONALE DIRIGENZIALE – Contratto Funzioni Locali Area della Dirigenza

Nel Comune di Legnago sono presenti 4 unità, di cui 3 uomini e 1 donna

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					1				1	
DIRIGENTI a tempo indeterminato				1						
DIRIGENTI ex art. 110, co. 1 D.lgs. 267/2000				1						
Totale personale	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0

% sul personale complessivo	0,00%	0,00%	0,00%	5,88%	2,94%	0,00%	0,00%	0,00%	1,52%	0,00%
------------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

La percentuale sul personale complessivo per ogni fascia di età è stata calcolata sul totale di 34 uomini e 66 donne

PERSONALE NON DIRIGENZIALE – Contratto Funzioni Locali

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
AREA										
FUNZIONARI E.Q.		1		2	1	1	7	5	10	4
ISTRUTTORI	1	6	2	8	3	2	10	2	18	1
OPERATORI ESPERTI				3				1	3	1
OPERATORI			2	1						
ASSUNZIONI Art. 90 D.lgs. 267/2000			1							
Totale personale	1	7	5	14	4	3	17	8	31	6
% sul personale complessivo	2,94%	20,59%	14,71%	41,18%	11,76%	4,55%	25,76%	12,12%	46,97%	9,09%

La percentuale sul personale complessivo per ogni fascia di età è stata calcolata sul totale di 34 uomini e 66 donne

TABELLA 1.2 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE e TIPO di PRESENZA (compreso Segretario Generale e personale art. 90 D.Lgs. 267/2000)

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	%
Permanenza nel profilo e livello														
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	36,2 3 %	0	0	8	35	1	44	63,7 7%
Totale	3	4	7	17	1	32	33,3 3 %	3	9	12	39	1	64	66,6 7%
Totale %	9,38 %	12,5 %	21,88 %	53,13 %	3,13 %	100 %		4,69 %	14,06 %	18,7 5%	60,9 4%	1,5 6%	100 %	

Dalle tabelle 1.1 e 1.2 si osserva che:

- i dipendenti in servizio al 31/12/2024 sono **100**. In questo numero sono compresi: Il Segretario generale e 1 Istruttore assegnato all'Ufficio Staff del Sindaco.

Del **personale dirigente**, 4 unità, 1 è donna.

Nel Comune di Legnago sono presenti 96 dipendenti appartenenti all'area NON dirigenziale, di cui 31 uomini e 65 donne, ripartiti nelle seguenti aree di inquadramento:

- area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex Cat. D): 31 dipendenti di cui 4 uomini e 27 donne;
- area degli istruttori (ex Cat. C). 54 dipendenti, di cui 21 uomini e 33 donne. Nell'area è stato considerato anche 1 dipendente uomo assunto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000 (ufficio staff del Sindaco);
- area degli operatori esperti (ex Cat. B): 8 dipendenti, di cui 3 uomini e 5 donne;
- area degli operatori (ex Cat. A): 3 dipendenti uomini

Del **personale non dirigente** le donne risultano essere il 65,00% (65 unità) su tutto il personale complessivo (100) rispetto agli uomini che sono il 31,00% (31 unità) su tutto il personale complessivo (100). Calcolato sul totale di 96 dipendenti (31 uomini e 65 donne), la percentuale di donne è pari al 65,6 % e la percentuale di uomini è pari al 32,3%. Nelle varie aree di inquadramento le donne risultano essere più numerose degli uomini, nel dettaglio si ha la seguente situazione:

- FUNZIONI ED E.Q. sono presenti n. 27 donne (87,10% della categoria) e n. 4 uomini (12,91% della categoria);
- ISTRUTTORI sono presenti n. 33 donne (61,12% della categoria) e n. 21 uomini (38,89 % della categoria);
- OPERATORI ESPERTI sono presenti n. 5 donne (62,50 % della categoria) e n. 3 uomini (37,50% 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, collocandosi nella fascia 51-60. In dettaglio:

- fino ai 50 anni sono presenti 38 (38%)
- dai 50 anni in su sono presenti 58 (58%)

(la percentuale è stata calcolata sul totale di 100 dipendenti in servizio al 31/12/2024 – 34 uomini + 66 donne)



I dipendenti di ruolo del comparto con anzianità di servizio superiore a 10 anni sono in totale 69 pari al 69% del totale (n. 100 unità) di questi n. 44 sono donne e n. 25 sono uomini.

TABELLA 1.6 - 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		0,00%		0,00%		0,00%
Laurea magistrale	3	8,82%	1	1,52%	4	4,00%
Master di I livello		0,00%		0,00%		0,00%
Master di II livello		0,00%		0,00%		0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%		0,00%
Totale personale		0,00%		0,00%		0,00%
% sul personale complessivo)	3	8,82%	1	1,52%	4	4,00%

La percentuale sul personale complessivo è stata calcolata sia per genere (34 uomini e 66 donne) che sul totale complessivo dipendenti (uomini+donne = 100 dipendenti)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO E AREA DI INQUADRAMENTO

AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	5,88%		0,00%	2	2,00%
Diploma di scuola superiore	1	2,94%		0,00%	1	1,00%
Laurea		0,00%		0,00%		0,00%
Laurea magistrale		0,00%		0,00%		0,00%
Master di I livello		0,00%		0,00%		0,00%
Master di II livello		0,00%		0,00%		0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%		0,00%
Totale personale	3	8,82%	0		3	3,00%
% sul personale complessivo					3,00%	

La percentuale sul personale complessivo è stata calcolata sia per genere (34 uomini e 66 donne) che sul totale complessivo dipendenti (uomini+donne = 100 dipendenti)

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	5,88%	1	1,52%	3	3,00%
Diploma di scuola superiore	1	2,94%	3	4,55%	4	4,00%
Laurea		0,00%		0,00%		0,00%
Laurea magistrale		0,00%	1	1,52%	1	1,00%
Master di I livello		0,00%		0,00%		0,00%
Master di II livello		0,00%		0,00%		0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%		0,00%
Totale personale	3		5		8	8,00%
% sul personale complessivo	8,82%		7,58%		8,00%	

La percentuale sul personale complessivo è stata calcolata sia per genere (34 uomini e 66 donne) che sul totale complessivo dipendenti (uomini+donne = 100 dipendenti)

AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore		0,00%		0,00%		0,00%
Diploma di scuola superiore	17	50,00%	21	31,82%	38	38,00%
Laurea	2	5,88%	6	9,09%	8	8,00%
Laurea magistrale	2	5,88%	6	9,09%	8	8,00%
Master di I livello		0,00%		0,00%		0,00%
Master di II livello		0,00%		0,00%		0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%		0,00%
Totale personale	21		33		54	54,00%

% sul personale complessivo	61,76%		50,00%		54,00%	
-----------------------------	---------------	--	---------------	--	---------------	--

La percentuale sul personale complessivo è stata calcolata sia per genere (34 uomini e 66 donne) che sul totale complessivo dipendenti (uomini+donne = 100 dipendenti)

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		0,00%		0,00%		0,00%
Diploma di scuola superiore		0,00%	4	6,06%	4	4,00%
Laurea	1	2,94%	5	7,58%	6	6,00%
Laurea magistrale	3	8,82%	18	27,27%	21	21,00%
Master di I livello		0,00%	1	1,52%	1	1,00%
Master di II livello		0,00%	1	1,52%	1	1,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%		0,00%
Totale personale	4		29		33	33,00%
% sul personale complessivo	11,76%		43,94%		0,00%	

La percentuale sul personale complessivo è stata calcolata sia per genere (34 uomini e 66 donne) che sul totale complessivo dipendenti (uomini+donne = 100 dipendenti)

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

Del personale non dirigente 96 le donne laureate risultano essere il 47,91% (46 unità) rispetto agli uomini che sono solo il 8,33% (8 unità). Di queste 44 donne, 30 hanno la laurea magistrale e 2 il master.



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 e art. 90 D.Lgs. 267/2000)

La % è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza (uomini 34, donne 66)

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	1	7	2	15	5	30	88,24%	3	17	8	26	5	59	89,39%
Part Time >50%			2	1		3	8,82%				6	1	7	10,61%
Part Time <50%			1			1	2,94%						0	0,00%
Totale	1	7	5	16	5	34	100,00%	3	17	8	32	6	66	100,00%
Totale %	2,94%	20,59%	14,71%	47,06%	14,71%	100,00%		4,55%	25,76%	12,12%	48,48%	9,09%	100,00%	



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)		0,00%	1	20,00%	1	
Fascia 2 (€ 9.000,00)		0,00%	1	20,00%	1	
Fascia 3 (€ 11.000,00)	1	100,00%		0,00%	1	
Fascia 4 (€ 12.000,00)		0,00%	1	20,00%	1	
Fascia 5 (€ 14.000,00)		0,00%	2	40,00%	2	
Totale personale	1	100,00%	5	100,00%	6	
% sul personale complessivo	1	1,00%	5	5,00%	6	6,00%

Trattasi di incarichi di Elevata qualificazione (ex posizioni organizzative). Di questi 6, 4 sono in possesso del diploma di laurea e 2 del diploma di istruzione secondaria di II grado.

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

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 Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta 55% (20/36 ore) 1 Orizzontale e 1 Verticale			2		1	3	8,82%						0	0,00%
Personale che fruisce di part time a richiesta 60% (21,36/36 ore)			1			1	2,94%						0	0,00%

ORIZZONTALE a richiesta															
Personale che fruisce di part time a richiesta 70% (25,12/36 ore) ORIZZONTALE a richiesta												1	1	1,52 %	
Personale che fruisce di part time a richiesta 80% (28,48/36 ore) ORIZZONTALE a richiesta											1		1	1,52 %	
Personale che fruisce di part time a richiesta 90% (32,24/36 ore) ORIZZONTALE a richiesta						0	0,00 %				4		4	6,06 %	
Personale che fruisce di telelavoro/smart-working						0	0,00 %		1				1	1,52 %	
Personale che fruisce di orari flessibili (esclusi vigili e dirigenti)	1	3	5	9	0	18	52,94 %	2	17	7	31	6	63	95,45 %	
Altro (variazioni orario richieste)				2		2	5,88 %		1	2			3	4,55 %	
Totale	1	3	7	11	1	23		2	19	9	36	7	71		
Totale %	2,94 %	8,82 %	20,59 %	32,35 %	2,94 %	67,65 %		3,03 %	28,79 %	13,64 %	54,55 %	10,61 %	107,58 %		

La percentuale è calcolata sul totale dipendenti suddivisi per genere (34 uomini e 66 donne al 31/12/2024).

Un dipendente può usufruire contemporaneamente di più misure di conciliazione, per cui non è possibile presentare una somma, né tanto meno una percentuale.

Sono 4 gli uomini che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time (nelle sue varie percentuali), pari al 11,77% del totale dei dipendenti uomini (34).

Sono 6 le donne che usufruiscono di modalità lavorativa in part-time (nelle sue varie percentuali), pari al 9,10% del totale delle dipendenti donne (66). L'uso del part-time risulta equilibrato tra i due generi.

L'88,24% degli uomini (30 unità) e il 90,91% delle donne (60 unità) lavorano a tempo pieno.

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

L'orario flessibile è una misura prevista dal vigente regolamento interno sull'orario di lavoro. Trattasi di un beneficio utilizzabile discrezionalmente dai dipendenti per conciliare le esigenze familiari e personali con il lavoro. Da tale beneficio sono esclusi il personale appartenente al Comando di PL e i Dirigenti. Sono 18 gli uomini che hanno usufruito di orari flessibili, pari al 52,95% del totale dei dipendenti uomini. Sono 63 le donne che hanno usufruito di orari flessibili, pari al 95,46% del totale delle dipendenti donne.

Una voce a parte è quella delle richieste di variazione di orario, presentate singolarmente dai dipendenti, per esigenze particolari, a cui non possono far fronte con l'istituto dell'orario flessibile. Tale modalità è stata richiesta dal 5,88% degli uomini (sul totale di 34) e dal 4,55% delle donne (sul totale di 66)

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

La percentuale sul personale complessivo è stata calcolata sia per genere (34 uomini e 66 donne) che sul totale complessivo dipendenti (uomini+donne = 100 dipendenti)

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1	2,94%	3	4,55%	4	4,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti		0,00%	3	4,55%	3	3,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti		0,00%	1	1,52%	1	1,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale	1		7		8	8,00%
% sul personale complessivo	2,94%		10,61%		8,00%	

Nessun uomo ha usufruito di ore di permesso per Legge 104 usufruiti dagli uomini, mentre sono stati fruiti da 3 donne. Pertanto le ore di permesso per Legge 104 sono usufruite per il 100% dalle donne.

1 uomo ha usufruito dei giorni di permesso per Legge 104, mentre sono stati fruiti da 3 donne.

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 (2023)

Dati desunti dal Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, approvato con deliberazione di G.C. n. 65 del 26/03/2023

Iniziativa n. 1	
Obiettivo	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> 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. 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 nello svolgimento del ruolo assegnato a ciascun dipendente l'Ente ha cercato di valorizzare attitudini e professionalità di entrambi i generi 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
Attori Coinvolti	L'Ufficio Personale e i competenti Dirigenti di settore
Misurazione	Mantenimento delle iniziative già intraprese
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	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". Per l'anno 2023 sono stati spesi € 3.540,00. L'incremento di importo rispetto all'anno 2022, a parità di numero di procedure concorsuali bandite è dovuto alla previsione contenuta nell'art.1, co.1, della Legge 74/2023 di modifica dell'art. 35-quarter, della presenza, all'interno della Commissione di concorso di membri esperti per la valutazione delle capacità relazionali e psico-attitudinali dei candidati.

Iniziativa n. 2	
Obiettivo	Formazione ed informazione del personale.
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> è stato predisposto il Piano di Formazione tenendo conto delle esigenze di ogni Servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e consentendo la

	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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.
Attori Coinvolti	L'Ufficio Personale e i competenti Dirigenti di settore
Misurazione	Formazione erogata e stato di accoglimento delle domande di ricollocazione/mobilità interna
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	Per l'azione n. 1 l'Ente nel 2023 ha stanziato una somma pari ad € 9.640,00 al cap. 90.13 "spese per partecipazione a corsi di aggiornamento", di cui spesi € 9.136,00, nonché di € 3.000,00 al cap. 90.20 "corsi obbligatori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro" di cui spesi € 1.600,00 per aggiornare la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei preposti, Dirigenti, Addetti al Primo Soccorso, RLS e Addetti all'Emergenza Anti Incendio.

Iniziativa n. 3

Obiettivo	Conciliazione vita privata e lavoro
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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.
Attori Coinvolti	Dirigenti di settore e ufficio personale.

Misurazione	Completamento delle azioni e mantenimento delle iniziative già intraprese.
Beneficiari	Tutto il personale dipendente.
Spesa	Intervento ad onere zero.

Iniziativa n. 4	
Obiettivo	Smart-working.
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza; • 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; • adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa; • 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
Attori Coinvolti	Ufficio Personale e dirigenti di settore.
Misurazione	n. dipendenti in smart-working al 31/12/2023: 1 dipendente donna su 97.
Beneficiari	Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione.
Spesa	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'.

1. la percentuale è stata calcolata su una media complessiva di 1.000 ore annue di formazione.
2. 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)			46	38	6	369	36,90%		5	24	81		110	11,00%
Obbligatoria /privacy/codice di comportamento	7	35	18	102	28	190	19,00%	14	75	46	179	35	349	34,90%
Codice dei Contratti		4	8	28	4	44	4,40%		88	124	242	19	473	47,30%

	assoluti		assoluti		assoluti		
Istruttore Direttivo di Vigilanza	2	5,88%	2	3,03%	4	4,00%	U
Dirigente a tempo determinato – art. 110	2	2,00%	2	3,03%	4	4,00%	U
Esecutore a tempo parziale riservato ai disabili	1	2,94%	3	4,55%	4	4,00%	U
Istruttore direttivo informatico	2	5,88%	2	3,03%	4	4,00%	U
Istruttore direttivo amministrativo	2	5,88%	2	3,03%	4	4,00%	U
Istruttore amministrativo	1	2,94%	3	4,55%	4	4,00%	U
Totale personale	10	41,67%	14	58,34%	24	100%	

Per quanto riguarda la presidenza delle commissioni, le Commissioni di concorso risultano presiedute da un componente uomo. Il dato deriva dal fatto che la presidenza delle commissioni viene assunta dal dirigente del settore di pertinenza. Inoltre, a capo di 2 settori è stato posto il medesimo Dirigente uomo. Pertanto su 4 Settori, 3 sono diretti da uomini e 1 da una donna.

All'interno della commissione la presenza di membri uomini e donne è abbastanza equilibrata, con una maggiore presenza femminile all'interno di 2 Commissioni su 6. La maggiore presenza di donne si evince nelle procedure concorsuali indette per la copertura di profili più bassi.

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

Area di inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Segretario	107.849,00 €			
Dirigenti a tempo indeterminato	93.602,00 €	82.499,00 €	-11.103,00 €	
Dirigenti art. 110	78.015,00 €			
Funzionari e E.Q.	27.900,00 €	29.649,00 €	1.749,00 €	
Istruttori	27.810,00 €	22.024,00 €	-5.786,00 €	
Operatori Esperti	21.680,00 €	23.874,00 €	2.194,00 €	
Operatori	10.037,00 €			

Nel calcolo delle retribuzioni medie nette sono stati considerati solo i dipendenti in servizio al 31/12/2024:

- totale dipendenti a tempo indeterminato e determinato al 31/12/2024: n. 100, di cui 34 maschi e 66 femmine;
- area dirigenziale (segretario compreso): 4 dipendenti, di cui 3 uomini e 1 donna;
- area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex Cat. D): 31 dipendenti di cui 4 uomini e 27 donne;
- area degli istruttori (ex Cat. C). 54 dipendenti, di cui 21 uomini e 33 donne;
- area degli operatori esperti (ex Cat. B): 8 dipendenti, di cui 3 uomini e 5 donne;
- area degli operatori (ex Cat. A): 3 dipendenti tutti uomini

I dati tengono conto degli importi rapportati alla percentuale del rapporto di lavoro prestato dal personale a tempo parziale:

- n. 10 dipendenti a tempo parziale, di cui 4 uomini e 6 donne. Di questi 4 uomini, 3 appartengono all'area degli operatori (ex cat. A) e 1 all'area degli istruttori (ex cat. C). Delle 6 donne, 1 appartiene all'area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex Cat. D), 2 all'area degli operatori esperti (ex cat. B) e 3 all'area degli istruttori (ex cat. C)

Il divario economico è calcolato facendo la differenza tra la retribuzione delle donne rispetto a quella degli uomini.

Riguardo alla media delle retribuzioni suddivise per genere e calcolata includendo il trattamento accessorio, si osserva che per le dipendenti donne, la retribuzione risulta essere inferiore per l'inquadramento Istruttori e Dirigenti rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria. Mentre per l'inquadramento Funzionari e Operatori esperti il divario è in favore delle donne.



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, riportato alla sezione 2 del PIAO¹, che si inserisce nel ciclo dei documenti di programmazione del Comune di Legnago, è redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, dell'art. 169 del D. Lgs. 267/2000, ed è il documento programmatico triennale che, sulla base degli obiettivi strategici illustrati nel DUP individua specifici obiettivi operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il Piano della performance viene predisposto in coerenza con il Documento unico di programmazione degli enti locali (DUP) ed in particolare con la Sezione Strategica (SeS) che sviluppa, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

Il Piano della performance contiene obiettivi coerenti con quelli contenuti nel piano della trasparenza e nel piano anticorruzione. Le sue principali finalità sono:

- 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.

Per ciascun obiettivo sono indicati:

- a) Settore assegnatario e responsabile dell'area risorse assegnate;
- b) l'oggetto, ambito generale di riferimento dell'obiettivo;
- c) la descrizione dell'obiettivo;
- d) l'indicatore di riferimento;
- e) il risultato atteso;

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 26/04/2023, e aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 28/05/2024.

Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono le seguenti:

- a) *fase previsionale*. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;

¹Approvato con deliberazione di giunta comunale n. 16 del 16/01/2025;

b) *fase di monitoraggio*. Questa fase intermedia, ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) *fase consuntiva*. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

La **misurazione e la valutazione della Performance** del personale, svolta dai Dirigenti di Settore coadiuvati dai Responsabili di Area (Posizione Organizzativa) è data dalla componente relativa alla performance organizzativa e a quella relativa alla performance individuale.

La performance organizzativa è valutata in base alla percentuale media di raggiungimento della performance organizzativa del Settore

La performance individuale è valutata in base:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali.
- b) alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi

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. Con successiva determinazione dirigenziale n. 423 del 27 maggio 2024 il comitato è stato integrato con 2 membri, di cui 1 effettivo e 1 supplente, di nomina dell’organizzazione sindacale CSA.

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 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 2024 il Comitato si è riunito n. 5 volte: in data 22 gennaio, 26 febbraio, 11 marzo, 25 marzo e 12 novembre. Il lavoro del Comitato nel 2024 si è focalizzato anzitutto sulla predisposizione della bozza di Relazione sulla situazione del personale, sulla redazione della bozza del Piano delle Azioni Positive e poi, verso la fine dell’anno 2024, sulla predisposizione del Questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a tutto il personale dell’Ente.

Nell’anno 2024 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. 19 del 06/02/2024, ha approvato in via definitiva il P.I.A.O. dell’Ente per il triennio 2024-2026, il quale, nella sezione specifica del Piano delle azioni positive, ponendosi in continuità con le azioni previste dal precedente Piano, fissa gli obiettivi specifici mirati a favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere per le annualità 2024, 2025 e 2026.

Gli Obiettivi strategici generali di azione previsti nel P.I.A.O. e aventi valenza triennale sono:

1. Benessere organizzativo con particolare attenzione dedicata alla comunicazione interna, anche con l’utilizzo di tecnologie digitali, con l’obiettivo di favorire la circolazione delle informazioni, di favorire una gestione collaborativa e partecipativa, di rafforzare la motivazione e il senso di appartenenza dei dipendenti.

2. Pari opportunità e conciliazione lavoro e vita personale e familiare da favorire attraverso l’adozione di un Regolamento interno per l’applicazione del lavoro agile nel Comune di Legnago.

3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica attraverso la promozione di una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi.

Gli obiettivi generali sopra descritti trovano attuazione concreta attraverso **Linee di azione**.

Per il 2024 il Comitato Unico di Garanzia ha predisposto e sottoposto a tutti i dipendenti del Comune di Legnago un **“Questionario sul benessere organizzativo”**, approntato con modalità idonea a garantire l’anonimato del compilatore e composto da una serie di domande riguardanti il contesto lavorativo, i rapporti con i colleghi e le colleghe, i rapporti con i superiori e temi specifici di competenza del CUG quali lo smart working e la formazione. L’indagine sul personale rappresenta un’importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale dell’amministrazione. I dati, raccolti in forma anonima e aggregata saranno condivisi con l’Amministrazione e pubblicati sul sito web istituzionale dell’ente.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG, nella sua attuale composizione, si è insediato solo nella primavera del 2023 ed ha iniziato la sua attività occupandosi, inizialmente 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. Nell’anno 2024 il Comitato ha consolidato le proprie modalità operative raggiungendo obiettivi positivi nell’attuazione delle attività ad esso demandate.

Dall’analisi complessiva della situazione del personale, alla luce dei dati forniti dall’Amministrazione, emerge quanto segue:

- 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, collocandosi nella fascia 51-60;
- relativamente ai dati sui titoli di studio emerge che tutto il personale dirigente ha una laurea magistrale. Del personale non dirigente le donne laureate risultano essere in misura nettamente maggiore rispetto agli uomini;
- l’uso del part-time risulta equilibrato tra i due generi;
- solo 1 dipendente usufruisce dello smart-working. Questo dato sottende ad una mancanza di una cultura del lavoro agile;
- le ore di permesso e i giorni di permesso per Legge 104 ed i congedi parentali sono usufruiti solo da donne. Questi dati confermano che la cura della famiglia è ancora esclusivamente un’incombenza femminile;
- per quanto concerne le retribuzioni si osserva che per le dipendenti donne la retribuzione risulta essere inferiore nell’inquadramento Istruttori e Dirigenti rispetto agli uomini appartenenti alla stessa categoria. Mentre nell’inquadramento Funzionari e Operatori esperti il divario è in favore delle donne;
- in materia di formazione i dati 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.

Il Comitato si pone come obiettivo duraturo di rendere maggiormente conoscibile la propria attività a favore dei lavoratori e delle lavoratrici dell’Ente. La sezione dedicata all’attività del C.U.G., presente in Amministrazione trasparente del sito internet comunale, non ha ancora la visibilità attesa e deve essere arricchita con nuovi contenuti e approfondimenti sulle varie tematiche di interesse per i lavoratori e le lavoratrici (pari opportunità, del benessere organizzativo ecc..). Parimenti i neo assunti devono ricevere, all’atto dell’assunzione, una specifica informativa sull’istituzione e l’attività del CUG presso il Comune di Legnago.