



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia CUG

ANNO 2024



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO
Settore I programmazione ed organizzazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO
Settore I programmazione ed organizzazione

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di Azioni Positive adottato dall'Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

Dati sul personale al 31.12.2024

AREA	FEMMINE						MASCHI						TOTALE
	CLASSI D'ETÀ					TOTALE FEMMINE	CLASSI D'ETÀ					TOTALE MASCHI	
	<30	30-39	40-49	50-60	>60		<30	30-39	40-49	50-60	>60		
OPERATORI	0	0	0	0	2	2	0	0	0	1	0	1	3
OPERATORI ESPERTI	0	0	0	6	1	7	0	3	1	6	1	11	18
ISTRUTTORI	2	2	9	12	4	29	1	2	2	8	3	16	45
FUNZIONARI	0	3	1	4	0	8	0	3	1	1	0	5	13
ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	4	0	4	0	0	0	2	0	2	6
DIRIGENTE	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	2
TOTALE	2	5	10	27	7	51	1	8	5	18	4	36	87

Completa la dotazione organica il Segretario generale reso in convenzione al Comune di Paese, di sesso femminile.

Calcolo del differenziale di genere ai fini dei titoli di preferenza per le procedure selettive (art. 6 D.P.R. 487/1994)

AREA	FEMMINA	MASCHIO	TOTALE	DIFFERENZIALE
OPERATORI	2	1	3	33,33%
OPERATORI ESPERTI	7	11	18	22,22%
ISTRUTTORI	29	16	45	28,89%
FUNZIONARI	12	7	19	26,32%
DIRIGENTE	1	1	2	0,00%
TOTALE	51	36	87	17,24%

Come da tabella, il Comune di Villorba è tenuto a garantire il titolo di preferenza, fra i candidati a pari merito, agli idonei **maschi** per le sole selezioni per l'accesso all'area degli operatori (ex. categoria A).

Il calcolo è stato effettuato per area e non per profilo professionale (amministrativo, tecnico, informatico etc) poiché il Comune di Villorba con proprio prot. n. 0021199/23 ha aderito alla convenzione per lo svolgimento delle selezioni in forma associata con la Provincia di Treviso che, sinora, ha effettuato il calcolo per area.

Per completezza, si riporta come gli incaricati di elevata qualificazione, tutti inquadrati nell'area dei funzionari, sono 6, 4 femmine e 2 maschi.

Misurazione della performance relativa all'implementazione delle misure per garantire la parità di genere

In conformità alla normativa UNI/PdR 125/2022 il Comune di Villorba si attesta quale azienda media (quarta fascia, da 50 a 249 dipendenti) in quanto impiega 87 dipendenti, quindi, ai fini del calcolo per la performance dell'ente a garanzia della parità di genere, sono individuati 33 indicatori raggruppati in 6 famiglie dotate di un diverso peso ponderale.

La performance viene rilevata al 31/12 dell'anno precedente e confrontata di biennio in biennio al fine di garantirne il costante miglioramento. Per quanto concerne gli attori privati, è necessario il raggiungimento del punteggio minimo del 60% per ottenere la certificazione.

Segue la rilevazione effettuata al 31/12/2024.

Indicatori	Misurazione	Punti	Esito	Note
1 Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con la cultura inclusiva	SI/NO	20	20	Tutti i PIAO del Comune di Villorba comprendevano una sezione dedicata al Piano delle azioni positive per la parità di genere
2 Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo interno	SI/NO	10	10	Con determinazione 105/2021 è stato nominato il CUG dell'ente
3 Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamento e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	SI/NO	20	20	Inserito il corso RIFORMA Mentis quale formazione obbligatoria per tutti i dipendenti
4 Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico	SI/NO	10	0	-
5 Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli <i>unconscious bias</i>	SI/NO	10	10	Inserito il corso RIFORMA Mentis quale formazione obbligatoria per tutti i dipendenti
6 Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	SI/NO	20	0	-
7 Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra le altre attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholders sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	SI/NO	10	0	-
Punteggio finale	Peso: 15%	100	60	9



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

Cultura e strategia

Governance

Indicatori	Misurazione	Punti	Esito	Note
1 Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione	SI/NO	25	25	Tale funzione è assolta dal CUG
2 Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.	SI/NO	25	25	Il CUG produce una relazione annuale finalizzata
3 Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività di supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	SI/NO	15	0	-
4 Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	SI/NO	15	15	Contenuti nel PIAO, sottosezione Piano delle azioni positive
5 Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	Numero assoluto delle quote di genere rispetto ai requisiti normativi di riferimento o pari o comunque a 1/3 della composizione complessiva della Giunta	20	20	La Giunta Comunale è composta da 2 femmine su 6 componenti
Punteggio finale	Peso: 15%	100	85	12,75



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

Processi per la gestione delle risorse umane

Indicatori	Misurazione	Punti	Esito	Note	
1	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni	SI/NO	25	25	Il Comune di Villorba garantisce il rispetto al D.lgs. 165/2001, al D.P.R. 487/94 ed ai CCNL di funzione locale
2	Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	SI/NO	15	0	-
3	Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership	SI/NO	15	15	Il Comune di Villorba garantisce pari opportunità di accesso alla formazione anche in ottemperanza ai CCNL di FL
4	Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	SI/NO	20	20	Le posizioni di EQ sono affidate con procedura aperta e sono ricoperte per il 66,67% da donne. Tutte le richieste di mobilità interna del 2024 sono state accolte favorevolmente.
5	Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	SI/NO	15	15	Il Comune di Villorba garantisce il rispetto ai D.lgs. 151/2001, 165/2001, 198/2006 ed ai CCNL di FL
6	Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	SI/NO	10	10	Fra le funzioni del CUG
Punteggio finale	Peso: 10%	100	85	8,5	

Indicatori		Misurazione	Punti	Esito	Note
1	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	L'indicatore si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	25	25	
2	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento	L'indicatore si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	25	-	Non applicabile per mancanza parametro di riferimento
3	Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente	L'indicatore si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	25	-	Non applicabile
4	Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente	L'indicatore si considera raggiunto quando si registra una differenza di genere non superiore a 2/3	25	25	Una su due dirigenti, più il Segretario Generale di sesso femminile
5	Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	L'indicatore si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	20	20	Considerati incaricati di elevata qualificazione e dirigenti direttamente responsabili di servizi o U.O.C., per un totale di pari a cinque su otto
6	Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice (Titolari di EQ)	L'indicatore si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	20	20	Considerati incaricati di elevata qualificazione e dirigenti direttamente responsabili di servizi o U.O.C., pari a cinque su otto
7	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi.	L'indicatore si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	10	10	Considerati incaricati di elevata qualificazione e dirigenti direttamente responsabili di servizi o U.O.C., pari a cinque su otto
Punteggio finale		Peso: 20%	150	100	20



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

Crescita professionale e inclusione femminile

Parità remunerativa per genere

Indicatori	Misurazione	Punti	Esito	Note
1 Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze. NOTA: Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).	L'indicatore viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	40	40	Considerate solamente le retribuzioni di posizione degli incaricati di EQ e dei dirigenti: Dirigenti: Maschi: 16.000,00 € Femmine: 16.000,00 € EQ: Maschi: 7.000,00 € Femmine: 9.750,00 €
2 Percentuale promozioni donne su base annua	L'indicatore si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	30	0	Considerate progressioni interne all'area 2023: Operatori esperti: M 18,18%; F 14,29% Istruttori: M 25%; F 10,34% Funzionari: M: 0%; F 16,67% Totale: M 17,65%; F 12,5%
3 Percentuale di donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario	L'indicatore si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico	30	30	Considerati gli incaricati di funzioni specifiche, di EQ e dirigenti: Maschi: 25,00% Femmine: 29,41%
Punteggio finale	Peso: 20%	100	70	14

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Indicatori	Misurazione	Punti	Esito	Note	
1	Presenza servizi dedicati al rientro post-maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , <i>part-time</i> su richiesta temporaneo e reversibile, <i>smart-working</i> , piano <i>welfare</i> ad-hoc, asilo nido aziendale)	SI/NO	20	20	Criterio di preferenza nell'assegnazione del <i>part-time</i> e del lavoro agile
2	Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , <i>part-time</i> reversibile, <i>smart-working</i> , piano <i>welfare</i> ad-hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	SI/NO	35	35	Criterio di preferenza nell'assegnazione del <i>part-time</i> e del lavoro agile
3	Presenza di policy per il mantenimento di <i>benefits</i> e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	SI/NO	25	0	-
4	Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	L'indicatore si considera progressivamente raggiunto quanto più si avvicinano al 100%	10	10	100%
5	Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	L'indicatore si considera progressivamente raggiunto quanto più si avvicinano al 100%	10	10	100%
Punteggio finale		Peso: 15%	100	75	11,25

La misurazione complessiva risulta pari al 75,5%.



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

ANALISI E CONSIDERAZIONI FINALI

Con atto D.G. n. 18 del 28/01/2019 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Villorba, in osservanza all'art. 21 della L. 183/2010, art. n. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e alla direttiva PCM n. 2/2019, ed è stato nominato con Determinazione del Responsabile del Servizio di Staff n. 105 del 12/02/2021. Compito del CUG è offrire una relazione sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e 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 per l'anno 2024 e dando indicazioni e suggerimenti per le azioni da intraprendere. Esplica il suo mandato finalizzando la sua azione per il benessere lavorativo e le pari opportunità con azioni propositive, di sensibilizzazione, formazione e valori. È provvisto di un proprio Regolamento approvato in data 26/03/2021

Il Comitato ha sede presso la residenza comunale in piazza Umberto I, 19 a Villorba. Non ha una dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001. Ha uno spazio virtuale all'interno del sistema operativo dell'Ente visibile a tutti i dipendenti (file system) nel quale vengono pubblicati e inseriti documenti relativi all'attività del Comitato,

Nell'anno 2024 si è riunito in occasione della relazione annuale del CUG analizzando i dati dell'anno 2023 pubblicata nello spazio dedicato all'interno del sistema operativo dell'Ente e presentato all'Amministrazione. Si è riunito nel mese di settembre 2024 per analizzare le proposte/suggerimenti/rilievi emersi in seguito all'inserimento, in un apposito box posizionato nella sede comunale, da parte dei dipendenti e per il quale ha redatto apposito verbale inviato all'Amministrazione. Inoltre si è riunito nel mese di marzo 2025 e, come da direttiva PCM 2/2019, ha analizzato il Piano delle Azioni Positive triennio 2025/2027, per il quale aveva già espresso parere positivo con dichiarazione sottoscritta da tutti i componenti in data 23/01/2025, e tenendo in considerazione il parere della Consigliera Provinciale di Parità del 29/01/2025. In particolare ha verificato e valutato i dati per dell'anno 2024 deliberando le seguenti considerazioni, proposte e valutazioni finali.

I membri a seguito dell'analisi delle azioni e dei dati riportati nel documento convergono sull'opportunità di introdurre alcune proposte e delineano delle conclusioni per ciascuna delle azioni del piano come di seguito riportato per punti.



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

Azioni realizzate nel 2024

Iniziativa n. 1 - ORARI DI LAVORO - favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

Obiettivo: Potenziare la capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni:

- a) Prevedere la possibilità di articolazioni orarie differenziate rispetto a quelle di regola applicate, al fine di garantire una maggiore flessibilità di orario per particolari esigenze familiari e personali;
- b) In attuazione al regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 205 del 1.12.2023, promuovere il lavoro agile, compatibilmente con le esigenze organizzative, per lo svolgimento delle attività che non richiedono la presenza in sede;

Attori Coinvolti: Giunta c.le, Servizio Risorse Umane ed Organizzazione, Rappresentanti Sindacali, Dirigenti e responsabili.

Misurazione:

- a) incidenza % sul totale del personale di soggetti che fruiscono degli strumenti di conciliazione vita – lavoro;
- b) incidenza % delle domande di prestazione lavorativa da remoto accolte favorevolmente sul totale.

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: nessuna

Risultati:

- a) Cinque domande di variazione dell'articolazione oraria accolte su cinque, pari al 100%;
- b) Una domanda di lavoro agile accolta su una, pari al 100%;

Proposta CUG:

- Si propone una modalità univoca di interfaccia con gli utenti esterni dando indicazioni sulle fasce di reperibilità per utenza al fine di garantire delle finestre orarie specificatamente dedicate all'attività istruttoria.
- Visto l'impegno che richiedono le risposte e le indicazioni telefoniche in termini di tempo e/o disponibilità, si propone una modalità (almeno per determinati uffici) di risponditore telefonico automatico che comunica gli orari previsti di contatto telefonico con i vari uffici. Inoltre che lo stesso risponditore automatico, al termine degli orari di lavoro (dopo le 14.00) dia indicazioni sugli orari di apertura al pubblico dei vari uffici.



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

- Uniformare le modalità di comunicazione verso l'esterno dei riferimenti/recapiti dei diretti responsabili delle istruttorie.

Iniziativa n. 2 - BENESSERE LAVORATIVO – tutela della salute sul luogo di lavoro

Obiettivo: promuovere la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva attraverso l'adozione di misure generali per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Oltre alle misure già adottate nel rispetto del D.lgs. n. 81/2008, questa amministrazione ha riproposto per il triennio 2022-2024 un percorso di prevenzione sanitaria per i propri dipendenti.

Gli ambienti di lavoro rappresentano uno dei contesti privilegiati per la promozione della salute, essendo il luogo dove gran parte delle persone trascorre il maggiore tempo della propria giornata, dove entrano in gioco importanti dinamiche relazionali e dove è possibile coinvolgere un gran numero di soggetti difficilmente raggiungibili in altri ambiti e in altri contesti. È interesse dell'Amministrazione porre attenzione al clima positivo all'interno dell'Ente per il miglioramento produttivo individuale, delle relazioni interpersonali e del rapporto con i soggetti esterni, anche attraverso il suindicato percorso di tutela della salute dei lavoratori.

Azioni: presidiare la realizzazione dei percorsi finalizzati all'ottenimento di benefici e vantaggi sia per i lavoratori che per l'ente come di seguito sintetizzato:

- percorsi di tutela della salute e di prevenzione delle patologie più diffuse;
- cicli di conferenze sul benessere psico/fisico, sulla prevenzione, sui corretti stili di vita;
- promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere lavorativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e i vantaggi possono essere così schematizzati:

Vantaggi sociali	Vantaggi per la salute del lavoratore	Vantaggi per l'ente
miglioramento della qualità della vita lavorativa	individuazione precoce di potenziali fattori di rischio e, in alcuni casi, della formazione di patologie allo stadio iniziale	miglioramento della qualità di vita nel luogo di lavoro, del senso di appartenenza, delle relazioni lavorative; ritorno di immagine per l'ente
aumento dell'autostima e della motivazione dei lavoratori	stimolo ad adottare stili di vita sani	aumento della produttività e dell'efficienza,

Attori Coinvolti: Giunta comunale, Servizio Risorse Umane ed Organizzazione, Rappresentanti Sindacali, soggetti esterni fornitori di servizi specialistici

Misurazione:

- a) % di adesione del personale dipendente al percorso di prevenzione sanitaria sul totale e con riferimento ai neoassunti nell'anno 2024;
- b) riduzione e prevenzione di patologie gravi, monitoraggio circa l'insorgenza di malattie professionali e infortuni.

Beneficiari: tutti i dipendenti



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

Spesa presunta: € 11.000,00 annui

Risultati:

- a) Nove adesioni su undici neoassunti, i due non aderenti sono stati assunti troppo tardi nell'anno per organizzare le visite pari all'81,82%
- b) 77 giorni di assenza per Cure salvavita ed infortunio; 4 infortuni dei quali 3 per causa di terzi;

Proposta:

- Si suggerisce la presentazione di cicli di conferenze sul benessere psicofisico, alimentazione, stili di vita e/o materiale informativo
- In conseguenza del fatto che la gran parte dei dipendenti lavora seduta/o alla scrivania e davanti al terminale con frequenti problemi posturali, si propone l'organizzazione di una serie di lezioni pratiche di postura collo/schiena (es. Back school)
- si suggerisce un corso, rivolto alla totalità dei dipendenti, di relazioni interpersonali/psicologia delle relazioni che favorisca una riflessione/autovalutazione dei propri comportamenti sia con l'utenza esterna che con i propri colleghi.

Iniziativa n. 3 - INFORMAZIONE – migliorare il benessere organizzativo nell'ambiente lavorativo

Obiettivo: migliorare il benessere organizzativo ed incrementare il senso di appartenenza all'amministrazione attraverso il perfezionamento della comunicazione interna, la condivisione degli obiettivi ed il riconoscimento del lavoro svolto.

Azioni:

- a) Formazione rivolta soprattutto ai Dirigenti e ai Titolari di Posizione Organizzativa, che sviluppi una cultura organizzativa che punti al miglioramento della qualità della vita lavorativa attraverso strategie motivazionali, sviluppo di doti empatiche e potenziamento della comunicazione (richiamata nell'iniziativa n. 5, azione I);
- b) Introduzione di un sistema organizzativo finalizzato a garantire una maggior circolazione delle informazioni. Incontri bimestrali tra Segretario, Dirigenti e Posizioni Organizzative per verificare l'andamento del predetto sistema e apporre eventuali aggiustamenti;
- c) Riproposizione, per l'anno 2024, di un questionario in forma anonima per la valutazione del benessere organizzativo, predisposto e studiato dal Comitato Unico di Garanzia sulla base delle risultanze della precedente indagine.

Attori Coinvolti: Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili, Servizio Risorse Umane e Organizzazione e Comitato Unico di Garanzia.



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

Misurazione:

- a) Valutazione dei risultati, verifica miglioramenti ed eventuali ulteriori criticità in relazione alla circolazione delle informazioni, al senso di appartenenza, al riconoscimento del lavoro svolto.
- b) Formulazione di proposte da parte del CUG in base all'esito del questionario.

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa presunta: nessuna

Risultati:

- a) Svolti incontri formativi e informativi sulla parità di genere e sul benessere organizzativo anche tramite UniS&F
- b) Utilizzato un box per i suggerimenti anonimi sulla base del quale il CUG ha elaborato la propria relazione, e, anche sulla base delle evidenze emerse, si è svolta il 15 novembre la cena sociale con un'adesione superiore al 50% dei dipendenti dell'ente;

Proposta Cug:

- Si propone di tenere incontri con tutto il personale per chiarimenti/informazioni su procedure o adempimenti che interessano tutti i dipendenti (es. timbrature, pause, lavoro straordinario, corsi...) dove possono essere presentati e discussi i vari adempimenti e chiariti eventuali dubbi/domande.
- Si ribadisce l'importanza di dare informazioni chiare ed esaurienti, soprattutto ai nuovi assunti, relativamente ad opportunità o scelte legate al proprio percorso lavorativo (previdenza complementare, prestiti, dopolavoro...).

Iniziativa n. 4 - COMITATO UNICO DI GARANZIA – supporto e promozione del Comitato Unico di Garanzia

Obiettivo: far conoscere il ruolo e i compiti del CUG, promuoverne la visibilità e divulgarne le attività.

Azioni:

- a) Favorire e valorizzare il buon funzionamento del Comitato mettendo a disposizione spazi, strumenti, circolari informative e fornendo un supporto organizzativo allo stesso per assicurargli maggiore visibilità;
- b) Organizzare momenti formativi e informativi sul ruolo e i compiti del Comitato Unico di Garanzia.

Attori Coinvolti: Dirigenti, Servizio Risorse Umane e Organizzazione e Comitato Unico di Garanzia.

Misurazione:

- a) Creazione di uno spazio informativo digitale consultabile da tutti i dipendenti con materiale informativo, risultati di indagini e questionari, normativa aggiornata in materia e iniziative del Comitato;
- b) Circolare informativa predisposta dal Servizio Risorse Umane con il supporto del CUG sul ruolo, la composizione ed il funzionamento del Comitato stesso;
- c) Realizzazione di incontri rivolti ai dipendenti finalizzati ad un maggior coinvolgimento nell'attività del CUG.



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa presunta: nessuna

Risultati:

- a) Il giorno 08/05/2024 si è svolto un incontro alla presenza di tutti i dipendenti e, fra i temi trattati, il CUG ha presentato le proprie iniziative

Proposta Cug:

- Predisposizione di un mini questionario sul benessere organizzativo e psicologico per rilevare da subito eventuali situazioni di malessere lavorativo

Iniziativa n. 5 - FORMAZIONE – valorizzazione delle risorse umane e accrescimento professionale. Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità. Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e delle piattaforme e-learning, formazione in house.

Obiettivo: promozione della cultura delle pari opportunità, dell'inclusione, di gestione del cambiamento e dell'innovazione attraverso percorsi di formazione prevalentemente svolti in orario di lavoro, privilegiando modalità in house e l'utilizzo di piattaforme e – learning. Valorizzazione del personale dipendente. Condivisione delle competenze.

I vantaggi riscontrabili sono: maggiore partecipazione, più flessibilità, condivisione delle competenze, contenimento della spesa.

Azioni:

- a) Circolari informative rivolte al personale dipendente sulle opportunità formative messe a disposizione dall'Ente per favorire una maggiore crescita personale e professionale;
- b) Diffusione, da parte dei partecipanti ai corsi, delle informazioni, delle slides e del materiale che può essere utile anche ad altri colleghi;
- c) Condivisione delle competenze tra colleghi, in un'ottica di accrescimento reciproco, miglioramento delle relazioni interpersonali, valorizzazione delle risorse interne ed economicità;
- d) Formazione riservata ai nuovi assunti, considerato il consistente numero di nuove assunzioni previste nel corso del 2024, per fornire loro le conoscenze necessarie ad un miglior inserimento nel contesto lavorativo;
- e) Realizzazione di un percorso formativo per la gestione di processi e provvedimenti anche in tema di anticorruzione, trasparenza, etica;
- f) Formazione in materia di prevenzione degli incidenti nei luoghi di lavoro e salute con corsi specifici, ad esempio, per l'abilitazione all'uso del defibrillatore e per la sicurezza (addetti all'emergenza antincendio, evacuazione, interventi di pronto soccorso);
- g) Formazione del personale dipendente in merito all'innovazione tecnologica, considerati gli obiettivi legati alla transizione digitale;
- h) In relazione all'iniziativa n. 3, azione A, formazione rivolta soprattutto ai Dirigenti e ai Titolari di Posizione Organizzativa, che sviluppi una cultura organizzativa che punti al miglioramento della qualità



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

della vita lavorativa attraverso strategie motivazionali, sviluppo di doti empatiche e potenziamento della comunicazione;

- i) Realizzazione di un percorso formativo rivolto al personale di front-office al fine di garantire un approccio inclusivo nei confronti delle persone fragili;
- j) Formazione sul funzionamento del modello organizzativo dell'Ente.

Attori Coinvolti: servizio risorse umane ed organizzazione, rappresentanti sindacali, comitato unico di garanzia, soggetti esterni fornitori di servizi specialistici, dirigenti e responsabili dei servizi

Misurazione:

- a) Percentuale di partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione messi a disposizione dall'Ente;
- b) Inserimento nel contesto lavorativo dei nuovi assunti;
- c) Valutazione, anche con l'ausilio del CUG, in merito al senso di soddisfazione, valorizzazione e accrescimento personale e professionale percepito dal personale, nonché al miglioramento della comunicazione interna;

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa presunta: € 10.000,00, oltre ai corsi gratuiti inclusi nelle quote associative al Centro Studi Amm.vi della Marca Trevigiana e all'ANCI Veneto. Sono altresì previsti corsi in house attraverso risorse interne o piattaforme e-learning gratuiti, al fine di consentire la più ampia fruizione dei percorsi da parte del personale dipendente.

Risultati:

- a) Nel corso del 2024 l'ente ha impegnato i propri dirigenti assegnandogli l'obiettivo delle 24 ore di formazione a dipendente, dal sistema di rilevamento presenze si può desumere che tale obiettivo è stato raggiunto per il 43,53% del personale;
- b) È stato inserito il corso su Syllabus "RIFORMA MENTIS" quale corso obbligatorio per tutti i dipendenti dell'ente, che lo hanno fruito per l'82,95%;

Proposta Cug:

- Al fine di dare un'immagine positiva dell'Ente agli utenti, e alla cittadinanza si ritiene necessaria e indispensabile una uniformità di comportamenti e di prassi tra i vari uffici.
- Si ribadisce l'importanza della circolarità delle informazioni tra i vari uffici in particolar modo quelli che affrontano gli stessi obiettivi/tematiche da diversi ambiti ma con un'unica finalità.



Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

ULTERIORI AZIONI E PROPOSTE:

I membri del Comitato convergono sull'opportunità di introdurre alcune proposte:

- Si rileva la necessità di predisporre nella sede comunale di un luogo idoneo da adibire alla pausa caffè e pausa pranzo provvisto di eventuale tavolo, sedie e frigorifero, possibilmente lontano dal passaggio del pubblico. Ciò anche in considerazione e come parziale soluzione alla circolare prot. n. 9843/2025 del Segretario Comunale circa la pausa caffè.
- Dato atto che verranno a liberarsi degli spazi comunali e alcuni uffici saranno spostati (Polizia Municipale), si propone l'allestimento di un'area adeguata in un locale dedicato come spazio per la pausa caffè che permetta anche a chi ne manifesti l'esigenza di consumare un pasto nella pausa pranzo.
- In merito alle altre prescrizioni riportate nella circolare prot. n. 9843/2025 del Segretario Comunale, pur condividendo le indicazioni riportate, il Comitato fa presente che per disincentivare comportamenti scorretti da parte di alcuni dipendenti, sarebbe opportuno agire analizzando le singole situazioni e intervenendo direttamente nei confronti dei soggetti responsabili.
- Portare a conoscenza dei dipendenti la possibilità di ricorrere al lavoro agile come forma alternativa al part-time o per sopperire ad esigenze familiari. Valutare come l'attivazione di tale modalità lavorativa sia attuabile, in che percentuali è possibile realizzarla e come promuoverla.
- Adottare nelle comunicazioni, anche alla luce delle indicazioni della Consigliera di Parità, un linguaggio di genere maschile e femminile (es. nelle comunicazioni rivolte alla generalità dei dipendenti riportare "alle colleghe e ai colleghi")
- Viene considerata un'ottima proposta il percorso di benessere che l'amministrazione ha confermato attraverso il rinnovo della convenzione sanitaria anche per il prossimo triennio
- Il Comitato ritiene utile attivare dei percorsi standard di formazione e informazione ai nuovi assunti sugli aspetti della quotidianità lavorativa (ferie, permessi, presidi. Cral, Cug, assemblee) norme e prassi comportamentali e buone abitudini al fine di informare e formare il nuovo personale assunto
- Previa studio di fattibilità, predisporre la possibilità di attivare un centro di ascolto per affrontare situazioni di disagio lavorativo e aiutare il benessere psicologico dei lavoratori; l'aumento delle incombenze burocratiche associate ad un riconoscimento economico non sempre adeguato, può portare ad un disagio lavorativo da non sottovalutare
- Predisposizione di un mini questionario mirato al benessere psicologico: misurare tramite il suddetto questionario l'esigenza e l'opportunità di attivare forme di supporto psicologico avvalendosi di personale e strutture esterne a favore del personale che manifesti o che ritenga necessario un intervento professionale specifico per evitare il burnout lavorativo

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE:

- Il CUG rileva che un clima favorevole e un benessere psicofisico del personale dipendente, un coinvolgimento dello stesso alle varie attività, una circolarità delle informazioni e delle relazioni tra i colleghi su un piano di rispetto e considerazione della professionalità di ognuno, porta ad un miglioramento della professionalità e della capacità di risoluzione delle problematiche che necessariamente intervengono quotidianamente.
- Costruire quindi un clima che favorisca il senso di appartenenza e fare squadra per lavorare tutti verso un obiettivo comune, crea un ambiente in cui i/le dipendenti si sentono a proprio agio ed in cui pregiudizi o atteggiamenti contrari alla parità di genere difficilmente si sviluppano.
- Per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo occorre aumentare l'intelligenza emotiva dell'ente, considerando il personale come un insieme di talenti scevro da discriminazioni. L'intelligenza emotiva è sovente più importante delle capacità tecniche e del quoziente intellettivo e le persone andrebbero valutate sia in base alla propria competenza professionale ma soprattutto in base alla propria intelligenza emotiva, ai comportamenti verso se stessi e verso gli altri.
- Si predispongono l'attivazione di una sezione dedicata sul sito dell'Ente per la consultazione pubblica dell'operato del CUG e per comunicazioni e informative sull'operato del Comitato stesso.
- Come da direttive Ministeriali si chiede all'Amministrazione e ai Responsabili la preventiva consultazione in ordine a iniziative riguardanti l'organizzazione e la formazione del personale ai fini di garantire il loro benessere, il rispetto delle pari opportunità e il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione per i/le lavoratori/lavoratrici
- Il CUG si dichiara disponibile ad un eventuale incontro con l'Amministrazione per un confronto e/o chiarimento sulla presente relazione.