



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 2020



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 2020



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

Dati sul personale e retribuzioni

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)

| 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 | |
| Giunta Comunale | | | 1 | 1 | 2 | | | 2 | | | |
| Personale NON dirigenziale | | | | | | | | | | | |
| Tempo indeterminato | 0 | 1 | 12 | 17 | 7 | 1 | 2 | 18 | 22 | 2 | |
| Tempo determinato | | | | | 1 | | | | | | |
| Totale personale | 0 | 1 | 12 | 17 | 8 | 1 | 2 | 18 | 22 | 2 | |
| % sul personale complessivo | 0 | 1,20 | 14,45 | 20,48 | 9,64 | 1,20 | 2,40 | 21,69 | 26,54 | 2,40 | 100 % |



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

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

| 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 | 0 | 1 | 12 | 17 | 8 | 38 | 100 | 1 | 2 | 7 | 16 | 2 | 28 | 66,22 |
| Part Time >50% | | | | | | | | | | 8 | 6 | | 14 | 31,11 |
| Part Time <50% | | | | | | | | | | 3 | | | 3 | 6,67 |
| Totale | 0 | 1 | 12 | 17 | 8 | 38 | 100 | 1 | 2 | 18 | 22 | 2 | 45 | 100 |
| Totale % | 0 | 2,63 | 31,58 | 44,73 | 21,06 | 100 | | 2,22 | 4,44 | 40 | 48,90 | 4,44 | 100 | |

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Posizione organizzativa | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 100 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Totale personale | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | 38 | 10,52 | 45 | 4,44 | 83 | 7,23 |
| | | | | | | |



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

| 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 | | | | | | 0 | | 1 | | | | | 1 | 2,22 |
| Tra 3 e 5 anni | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | |
| Tra 5 e 10 anni | | 1 | 1 | 1 | | 3 | 7,89 | | 1 | 2 | | | 3 | 6,67 |
| Superiore a 10 anni | | | 11 | 16 | 8 | 35 | 92,11 | | 1 | 16 | 22 | 2 | 41 | 91,11 |
| Totale | 0 | 1 | 12 | 17 | 8 | 38 | 100 | 1 | 2 | 18 | 22 | 2 | 45 | 100 |
| Totale % | | 2,63 | 31,58 | 44,73 | 21,06 | 100 | | 2,22 | 4,44 | 40 | 48,90 | 4,44 | 100 | |

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO -

| Inquadramento | UOMINI | DONNE | Divario economico per livello | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------|
| | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori assoluti | % |
| Categoria A | 19295 | 20029 | -734 | 4,83 |
| Categoria B | 22343 | 19857 | 2486 | 16,38 |
| Categoria C | 23462 | 21046 | 2416 | 15,92 |
| Categoria D | 34512 | 24970 | 9542 | 62,87 |
| Totale personale | | | | 100,00% |
| % sul personale complessivo | | | | |



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO. Non compilata in quanto non presenti figure dirigenziali.

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|-----------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Laurea | | | | | | |
| Laurea magistrale | | | | | | |
| Master di I livello | | | | | | |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | | | | | | 100,00% |
| % sul personale complessivo | | | | | | |

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Inferiore al Diploma superiore | 7 | 18,42 | 4 | 8,89 | 11 | 13,25 |
| Diploma di scuola superiore | 24 | 63,16 | 29 | 64,45 | 53 | 63,86 |
| Laurea triennale | 1 | 2,63 | 1 | 2,22 | 2 | 2,41 |
| Laurea magistrale | 6 | 15,79 | 11 | 24,44 | 17 | 20,48 |
| Master di I livello | | | | | | |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | 38 | 100 | 45 | 100 | 83 | |
| % sul personale complessivo | | 45,78 | | 54,22 | | 100,00% |

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
|-------------------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| Selezione pubblica | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 100 | U |
| Concorso pubblico | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 100 | U |
| Totale personale | 3 | 100 | 3 | 100 | 6 | 100,00% | |
| % sul personale | | 50 | | 50 | | | |



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE – In fase di redazione del Piano si fornisce il numero complessivo di personale che fruisce delle misure di conciliazione suddiviso per genere.

| Classi età Tipo Misura conciliazione | 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 | % |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | | | | | | 0 | | | | | | | 17 | 100 |
| Personale che fruisce di telelavoro | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | |
| Personale che fruisce del lavoro agile | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | |
| Personale che fruisce di orari flessibili | | | | | | 25 | 100 | | | | | | 41 | 100 |
| Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata) | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | |
| Totale | | | | | | 25 | | | | | | | 58 | |
| % dipendenti che fruisce delle misure di conciliazione rispetto al totale del personale | | | | | | 66 | | | | | | | 95 | |



Città di Villorba
PROVINCIA DI TREVISO

Settore I programmazione ed organizzazione

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE – come da Dichiarazione annuale PerlaPA

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|---|-----------------|-------|-----------------|-------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | | | 3 | 22,59 | 3 | 22,59 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore/7,12) fruiti | | | 0,28 | 2,10 | 0.28 | 2,10 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | | | 10 | 75,31 | 10 | 75,31 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | | | | | | |
| Totale | | | 13,28 | 100 | 13,28 | 100 |

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'. *Compilazione viene rinviata alla compilazione del Conto Annuale 2020.*

| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|---|-------|------------|------------|------------|---------|-----|---|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tipo Formazione | | | | | | | | | | | | | | |
| Obbligatoria (sicurezza) | | | | | | | | | | | | | | |
| Aggiornamento professionale | | | | | | | | | | | | | | |
| Competenze manageriali/Relazionali | | | | | | | | | | | | | | |
| Tematiche CUG | | | | | | | | | | | | | | |
| Violenza di genere | | | | | | | | | | | | | | |
| Altro (specificare) | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale ore | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale ore % | | | | | | | | | | | | | | |

Settore I programmazione ed organizzazione

PREMESSA

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. Si è riunito per la prima volta il giorno 26/03/2021 e, come da direttiva PCM 2/2019, ha provveduto a redigere il Regolamento del Comitato e analizzato il Piano delle Azioni Positive triennio 2020/2022 in particolare per l'anno 2020. Essendo di recente nomina si riserva di esplicitare al meglio il suo mandato per il benessere lavorativo e le pari opportunità con azioni propositive, di sensibilizzazione, formazione e valorizzazione contrastando ogni forma di discriminazione e disagio organizzativo all'interno dell'Amministrazione a cominciare dal corrente anno compatibilmente con l'emergenza sanitaria Covid 19 e con le risorse disponibili.

Nello specifico, analizzando il Piano delle Azioni Positive per anno 2020 ha deliberato le seguenti considerazioni e valutazioni finali:

CONSIDERAZIONI FINALI:

AZIONI DA REALIZZARE

INIZIATIVA 1 – ORARI DI LAVORO

- *le richieste di flessibilità di orario, lavoro agile, modifiche di orario temporaneo per esigenze personali/familiari sono state accolte ad esclusione del personale turnista.*
- *Si propone una modifica del Regolamento dell'orario di lavoro della squadra operai con flessibilità oraria durante la pausa pranzo.*
- *Si chiede, per quanto riguarda la modalità del lavoro agile (smartworking), la possibilità di accedere dalla propria postazione di casa a tutte i file e i documenti visibili e accessibili dalla propria scrivania del lavoro in particolare i file condivisi con altri uffici*
- *Nella concessione del Part Time si chiede una valutazione dell'organizzazione del lavoro all'interno del servizio. In caso di concentrazione di personale in Part time all'interno di un servizio è da valutare i carichi di lavoro e la possibilità di eventuale implementazione del personale*

INIZIATIVA 2 – BENESSERE LAVORATIVO

- *Preso atto che la proposta per il benessere lavorativo/salute del lavoratore ha avuto un riscontro positivo da parte della quasi totalità dei dipendenti visto il numero dei checkup specialistici effettuati nel 2020 pari a n. 147, si propone un rinnovo dell'iniziativa con diversificazioni di visite specialistiche (es. screening senologico)*

Settore I programmazione ed organizzazione

- *Si propone anche, compatibilmente con l'emergenza sanitaria Covid 19 e le restrizioni in atto, cicli di conferenze sul benessere psico/fisico, alimentazione, stili di vita e/o materiale informativo*
- *Si propone una dotazione strumentale e modalità operative (smartphone aziendali, cuffie per centralino, applicazioni web) per favorire il benessere lavorativo nelle diverse condizioni e con modalità protette della privacy*
- *Si propone di avanzare la richiesta di personale LSU, senza particolari professionalità, con mansioni di supporto agli uffici (supporto telefonico, portineria)*

:

INIZIATIVA 3 - FORMAZIONE

- *Gli obiettivi sono stati raggiunti (sessioni formative per almeno il 50% del personale). Si chiede di mantenere il trend dello scorso anno*

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE:

- *Il Comitato Unico di Garanzia si prefigge una ampia partecipazione dei dipendenti a livello propositivo e partecipativo.*
- *Si stabilisce di inviare informativa ai dipendenti della costituzione, insediamento e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per eventuali comunicazioni, proposte, indicazioni, istanze.*
- *Si predispose l'attivazione di una sezione dedicata sul sito dell'Ente per la consultazione pubblica dell'operato del CUG*
- *Come da direttive Ministeriali si chiede all'Amministrazione la preventiva consultazione in ordine a iniziative riguardanti il l'organizzazione e la formazione del personale ai fini del loro benessere, al rispetto delle pari opportunità e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione per i lavoratori/lavoratrici.*