



**Comune di  
Maserà di Padova**

Comitato Unico  
Garanzia

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

---

ANNO 2020

---

Maserà di Padova, 30 marzo 2021



**Comune di  
Maserà di Padova**

Comitato Unico  
Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



**Comune di  
Maserà di Padova**

Comitato Unico  
Garanzia

## ***PREMESSA***

### **Riferimento normativo**

La presente relazione è redatta in attuazione della Direttiva per la pubblica amministrazione e innovazione del Ministero Pari Opportunità del 04 marzo 2011, che al paragrafo 3.3 prevede che il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, rediga annualmente, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing, nonché di vigilanza sulle azioni previste dal Piano delle azioni positive vigente nell'anno di riferimento.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale del Comune di Maserà di Padova 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.)



# Comune di Maserà di Padova

Comitato Unico  
Garanzia

- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

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



## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Al 31 dicembre 2020, il personale del Comune di Maserà di Padova si compone di 20 unità, suddivise al 50% fra uomini (10 unità) e donne (10 unità). Tutti i contratti di lavoro sono a tempo indeterminato e pieno. Tra gli uomini, 4 unità rientrano nella fascia d'età dai 41 ai 50 anni ( 1 contratto cat. B, 1 contratto cat. C, 2 contratti cat.D), 5 unità hanno tra i 51 e i 60 anni anni( 2 contratti cat. B, 1 contratto cat. C, 2 contratti cat.D), 1 unità superiore ai 60 anni (contratto cat. D). Tra le donne, 1 unità rientra nella fascia 31-40 anni (inquadramento C), 3 unità nella fascia 41-50 anni (2 inquadramenti cat. C e 1 cat.D ), 6 unità nella fascia 51-60 anni (3 inquadramenti cat. C e 3 cat.D).

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
Tempo indet. Cat.B			1	2						
Tempo indet. Cat.C			1	1			1	2	3	
Tempo indet. Cat.D			2	2	1			1	3	
<b>Totale personale</b>			4	5	1		1	3	6	
<b>% sul personale complessivo</b>			20%	25%	5%		5%	15%	30%	

I titolari di posizione organizzativa sono 2 uomini e 3 donne.

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile Posizione Organizzativa	2	40	3	60	5	100
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>60</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>



### SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nel corso dell'anno 2020 tre dipendenti hanno presentato richiesta intesa ad ottenere i benefici previsti dalla Legge n. 104/92 e s.m.i.

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	11	22%	39	78%	50	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	28	21%	104	79%	132	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0%	9	100%	9	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0		0	

Tutto il personale usufruisce della flessibilità di orario in entrata/uscite di 30 minuti.

Nel corso dell'anno 2020 a seguito dell'emergenza sanitaria covid-19 si è provveduto ad attivare la modalità di lavoro agile su richiesta dei dipendenti interessati. Coloro che ne hanno usufruito sono dettagliati nello schema seguente.

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 ha fruito del lavoro agile			2	2		4			1	3	5		9	



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

Misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analisi dei risultati di tali misure:

#### **a) Piano Triennale di Azioni Positive**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 07/11/2019 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022.

Nel corso dell'annualità 2020 sono state implementate le seguenti azioni:

- I. Orario di lavoro: ferma restando la disciplina del CCNL, è stata confermata la flessibilità in entrata/uscita di 30 minuti al fine di agevolare le dinamiche di conciliazione fra lavoro ed esigenze personali e famigliari. L'azione coinvolge tutti i dipendenti.
- II. Informazione: informazione e sensibilizzazione del personale sulle tematiche delle pari opportunità attraverso la trasmissione a tutti i dipendenti del Piano Triennale di Azioni Positive; informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del Piano Triennale di Azioni Positive.

#### **b) Fruizione per genere della formazione**

Nell'anno in corso, è in campo la seguente azione:

- I. Formazione: programmazione attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, compatibilmente con le norme vigenti, i regolamenti interni e le disponibilità di bilancio.

Nell'anno 2020 il personale ha usufruito complessivamente di 110 ore di formazione che ha avuto per oggetto l'aggiornamento professionale nelle rispettive mansioni e competenze. I dipendenti di genere maschile hanno usufruito complessivamente di 40 ore di formazione, pari al 36,36% del totale. I dipendenti di genere femminile hanno usufruito di complessive 70 ore di formazione, pari al 63,64% del totale.

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

Nel corso dell'anno di riferimento non vi sono state commissioni di concorso. Rientra comunque nelle linee dell'Amministrazione la nomina delle commissioni di concorso nel rispetto della parità di genere.



**d) 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)**

E' rispettata, presso l'Ente, la parità retributiva uomo/donna. Si riporta di seguito la tabella del divario economico sulla media della retribuzione suddivisa per genere nei livelli di inquadramento:

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
<b>Cat. B</b>	<b>20.876</b>			
<b>Cat. C</b>	<b>26.205</b>	<b>25.203</b>	<b>-1.002</b>	<b>- 3,82%</b>
<b>Cat. D</b>	<b>33.090</b>	<b>34.620</b>	<b>+ 1.530</b>	<b>+ 4,62%</b>

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Il Servizio di Prevenzione e di Protezione sul posto di lavoro, affidato alla ditta Feinarsrl di Belluno nella persona del P.I. Alberto de Giacometti, per il biennio 2019/2020, cura l'applicazione del D. Lgs. 81/08 all'interno del Comune. Esso è interessato ad una costante verifica delle problematiche proprie dell'edificio e di quelle evidenziate dai dipendenti nel corso del lavoro giornaliero.

Nel 2020 sono state programmate in tempi rapidi tutte le visite previste dalla normativa sanitaria, nonché le verifiche dovute alla situazione emergenziale covid-19.

L'Amministrazione comunale si impegna regolarmente a svolgere la funzione di ascolto e di monitoraggio del benessere dei dipendenti sul luogo di lavoro, mediante visite dell'Amministrazione comunale nei singoli uffici e/o colloqui anche richiesti direttamente dai dipendenti. I lavoratori sono a conoscenza della presenza del CUG al quale possono rivolgersi in modo facile e diretto qualora ne ravvisassero la necessità.

#### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Nell'anno 2019 con deliberazione di Giunta Comunale nr.16 del 19.03.2019 è stato approvato il Regolamento di disciplina della performance. Successivamente con deliberazione di Giunta Comunale nr. 47 del 18.06.2020 si è provveduto ad integrare il regolamento per la misurazione e valutazione delle performance.

La valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili di posizione organizzativa è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il CUG non ha formulato, in merito, osservazioni o raccomandazioni.



**Comune di  
Maserà di Padova**

**Comitato Unico  
Garanzia**

## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA’**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità è stato istituito con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 11/06/2020.

La sua composizione è la seguente: 3 rappresentanti dell’Amministrazione titolari e 3 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali titolari.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente.

I componenti del Comitato Unico di Garanzia devono possedere i requisiti previsti dalla normativa vigente. Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti orario di servizio. Tale organismo opera in conformità alle norme vigenti e alle direttive emanate in materia. Il Comitato ha sede presso il Comune di Maserà di Padova. Il C.U.G. è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

L’Amministrazione assicura al Comitato il supporto organizzativo necessario e si impegna a mettere a disposizione del Comitato, in occasione delle proprie riunioni: locali idonei, materiale e strumenti necessari. Il Comitato Unico Garanzia può avvalersi di collaborazioni esterne/interne quali figure professionali esperte, OIV, RSU, ...

### **B. ATTIVITA’**

L’Ente favorisce l’operatività del CUG e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, consultandolo ogniqualvolta ne ravvisi la necessità. Il C.U.G. provvede a far aggiornare periodicamente l’area dedicata alle sue attività sul sito web dell’Amministrazione all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”. Il Comitato può accedere ai documenti inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti, mentre l’amministrazione può richiedere l’intervento di rappresentanti del Comitato per realizzare azioni inerenti argomenti e materie di competenza del comitato stesso.

Nell’esercizio delle sue funzioni il C.U.G., qualora necessario, si raccorda – nelle modalità ritenute compatibili con l’ordinario svolgimento delle proprie attività - con altri organismi esterni. L’Amministrazione comunale fa riferimento – negli ambiti che lo prevedono – alle eventuali considerazioni del CUG aventi natura propositiva, consultiva o di verifica.

Essendo stato istituito in un particolare momento storico di emergenza mondiale, l’operatività è stato obbligatoriamente ridotta al minimo indispensabile, ma rientra nell’interesse dell’Ente e dei componenti poter avviare un’attività ragguardevole appena possibile.

Il CUG sta lavorando per proporre azioni atte a

- favorire condizioni di benessere lavorativo;
- produrre azioni positive, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze, mobbing nell’Amministrazione pubblica di appartenenza;



# Comune di Maserà di Padova

Comitato Unico  
Garanzia

- potenziare iniziative che attuino le politiche di conciliazione e l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone.

Nell'ambito dei poteri consultivi affidategli si impegna a formulare pareri nel caso di progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, di piani di formazione del personale, di criteri di valutazione del personale e di forme di flessibilità.

Nell'ambito dei poteri di verifica, si sottolinea il rispetto del piano triennale delle azioni positive con l'approvazione dello stesso anche per il corrente esercizio.

Si rileva inoltre l'assenza di forme di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Alla luce dei dati raccolti, la situazione del personale sotto il profilo della parità di genere e del contrasto alle forme di discriminazione si può ritenere più che soddisfacente, sia dal punto di vista retributivo che da quello dell'inquadramento professionale e dell'accesso alla formazione ed all'aggiornamento. Le dimensioni dell'Ente consentono di fatto un monitoraggio periodico delle pratiche e l'effettiva collaborazione fra l'Amministrazione comunale e il personale.