



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

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

---

Relazione del Comitato Unico di Garanzia anno 2021 relativa alla gestione 2020

---



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

### ANNO 2020

Il Comune di Farra di Soligo è stato associato al CUG istituito presso l'Unione Montana Feltrina fino al 31.12.2019. A seguito del recesso dalla convenzione esercitato dalla Unione Montana Feltrina per ricostituzione del CUG in forma associata unicamente con enti appartenenti al territorio della stessa, come da indicazioni fornite dalla Consigliera provinciale di Parità, il Comune di Farra di Soligo dal 01.01.2020 al 18.03.2021 non ha più fatto parte del CUG in forma associata né ha potuto costituire un CUG proprio per le difficoltà legate all'emergenza Covid 19. Malgrado ciò, Il Comune di Farra di Soligo ha comunque approvato il Piano Triennale delle azioni positive per il triennio 2020 – 2022 della cui attuazione si dà conto nella presente relazione.

Il nuovo CUG del Comune di Farra di Soligo è stato costituito in data 18 marzo con deliberazione della Giunta comunale numero 31.



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

## 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 dalle direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, numero 3, recante "Indirizzi di attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" e numero 2/2019, recante "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



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

- 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 un'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.



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Risultano in servizio al 31.12.2020 numero 30 dipendenti *a tempo indeterminato*, considerando tra questi un dipendente di categoria D, non dipendente del Comune di Farra di Soligo ma in convenzione per 18 ore settimanali, nominato dal 01.10.2020 Responsabile dell'Area Tecnica Lavori Pubblici Manutenzioni e un dipendente di categoria D assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000, fino alla data del mandato elettivo del Sindaco, nominato Responsabile dell'Area Affari Generali Amministrativa dal 01.08.2020.

*Ripartizione del personale a tempo indeterminato per genere, fascia d'età e categoria di appartenenza:*

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
CATEGORIA D			2	1				1	3	
CATEGORIA C		1		2				8	4	
CATEGORIA B3				2			1	2		
CATEGORIA B			1	1				1		
<b>Totale personale</b>		1	3	6			1	12	7	<b>30</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		3,33%	10,00%	20,00%			3,33%	40,00%	23,33%	<b>100,00%</b>

Non è presente personale assunto a tempo determinato.



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

*Dati Segretario comunale: genere e fascia d'età:*

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
SEGREARIO COMUNALE (in Convenzione)								1		
<b>Totale personale</b>								1		

*Distribuzione del personale per genere, fascia d'età e tempo di lavoro:*

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	4	5		10	33,33		1	6	8		15	50,00
Part Time > = 50%										5			5	16,67
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		1	4	5		10			1	11	8		20	
<b>Totale %</b>		3,33	13,33	16,67			33,33		3,33	36,67	26,67			66,67



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

*Tra i dipendenti in servizio si annoverano n. 5 Responsabili di Area:*

	UOMINI	DONNE
Tipo Posizione di responsabilità		
Area Finanziaria Contabile		1
Area Affari Generali Amministrativa		1
Area Affari Generali Sociale		1
Area Tecnica Urbanistica – Attività Produttive	1	
Area Tecnica Lavori Pubblici - Manutenzioni	1	
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>6,67%</b>	<b>10%</b>

I Responsabili di Area sono tutti in possesso di laurea. Il personale rimanente si suddivide come di seguito tra i diversi titoli di studio:

	UOMINI	DONNE
<b>Titolo di studio</b>		
Inferiore al Diploma superiore	3	
Diploma di scuola superiore	4	14
Laurea	3	6
Laurea magistrale		
Master di I livello		
Master di II livello		
Dottorato di ricerca		
<b>Totale personale</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

### SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il Personale dipendente usufruisce delle seguenti misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro:

- part - time a richiesta;



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

- orari flessibili intesi come flessibilità in entrata e uscita per un massimo di numero 30 minuti al giorno;
- smart working;
- congedi parentali e fruizione permessi di cui alla legge numero 104/1992.

		UOMINI						DONNE							
Classi età Tipo Misura concazione		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	100 %	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
		Personale che fruisci di part time a richiesta										4			
Personale che fruisci di telelavoro															
Personale che fruisci del lavoro agile															
Personale che fruisci di orari flessibili		1	4	5			10	100	1	12	7			20	100
<b>Totale</b>		1	4	5			10		1	12	7			20	
<b>Totale %</b>		10	40	50				100	5	60	35				100

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti		Valori assoluti		Valori assoluti	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			41		41	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			179		179	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						





## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

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

L'Ente ha adottato il Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità. Nel 2020 sono stati promossi i seguenti principi e svolto le seguenti azioni di promozione e garanzia delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

1. *Formazione*. Programmazione di attività formative che offrano possibilità di crescita e di miglioramento a tutti i dipendenti, senza distinzioni di genere, come specificato nella sottostante tabella.

L'Ente ha perseguito l'obiettivo impegnando nell'anno 2020 risorse per la formazione per un totale di € 3.530,00 e organizzando corsi di formazione in modalità *in house* o *webinar*, tenuto conto delle esigenze del personale part-time, dei portatori di handicap, delle persone con difficoltà di spostamento e delle esigenze di distanziamento dettate dalle misure di contenimento Covid 19.

Classi età Tipo Formazione	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)		1	3	5		9	30		1	11	7		19	63,33
Aggiornamento professionale				2		2	6,67			6	4		10	33,33
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG											1			3,33
Violenza di genere														



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>		1	3	13		17			1	35	27		63	
<b>Totale ore %</b>		1,25	3,75	16,25		21,25			1,25	43,75	33,75		78,75	100

2. *Orari di lavoro.* Facilitazione della conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati e i propri responsabili e tra i responsabili e il Segretario comunale. Azione rivolta a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Le richieste avanzate sono state n. 2, entrambe accolte:

- n. 1 richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time 50% per esigenze personali. Trasformazione accordata dal 01.06.2020;
- n. 1 richiesta di mantenimento regime orario part-time e incremento orario dello stesso di n. 4 ore per esigenze familiari con modifica orario di uscita in due giornate. Richiesta accolta a far data dal 01.01.2020.

3. *Sviluppo carriera e Professionalità.* Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

L'Ente ha perseguito l'obiettivo mediante:

- affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere. Nell'Ente sono presenti n. 5 Responsabili di Servizio di cui n. 3 donne;
- composizione paritetica delle commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa. Nella tabella sottostante viene



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

specificata la composizione delle commissioni costituite per procedure selettive nell'anno 2020;

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per Istruttore Amministrativo cat. C area Finanziaria Contabile			3	100	3	100	D
Mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per Istruttore Amministrativo cat. C area Affari Generali Sociale uff. Cultura			3	100	3	100	D
Procedura di selezione per copertura del posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Cat. D1 – per il conferimento incarico Responsabile area Affari Generali Amministrativa ai sensi art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000	1	10	3	90	4	100	D
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>		<b>9</b>		<b>10</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>3,33%</b>		<b>30%</b>		<b>33,33%</b>		

- realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione dello sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazione di genere, attraverso la programmazione di interventi di formazione *in house* e in modalità *webinar* tenuto conto, come già sopra specificato, delle esigenze del personale part-time, dei portatori di handicap, delle persone con difficoltà di spostamento e delle esigenze di distanziamento dettate dalle misure di contenimento Covid 19. Le ore di



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

formazione fruited, distinte per genere, fascia d'età sono specificate nella tabella riportata a pg. 8 della presente relazione;

- progressioni economiche orizzontali effettuate nell'anno 2020 con valenza dal 01.01.2020, senza discriminazioni di genere, sulla base della valutazione annuale espressa nella scheda che viene redatta dal proprio Responsabile di Servizio e per i Responsabili dal Segretario Comunale. I beneficiari delle progressioni economiche orizzontali nel 2020 sono stati n. 4 dipendenti di cui n. 3 uomini e n. 1 donna;
- garanzia di medesimo trattamento economico retributivo senza distinzioni di genere. Nella seguente tabella viene indicato il divario economico all'interno dell'ente per genere e inquadramento:

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
<b>CAT. D</b>	€ 23.896,73	€ 23.452,91	€ 443,82	1,857241
<b>CAT. C</b>	€ 19.872,57	€ 17.896,29	€ 1.976,28	11,04295
<b>CAT. B3</b>	€ 18.888,42	€ 17.015,98	€ 1.872,44	11,00400
<b>CAT. B1</b>	€ 19.609,02	€ 17.510,51	€ 2.098,51	11,98428
<b>Totale personale</b>	<b>€ 82.266,74</b>	<b>€ 75.875,69</b>	<b>€ 6.391,05</b>	<b>7,7687</b>
<b>% sul personale</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67</b>		

4. *Informazione.* Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

L'Ente ha perseguito l'obiettivo mediante la pubblicazione del Piano Triennale delle azioni positive nell'apposita sezione del sito Web istituzionale consultabile dai dipendenti e da tutta la cittadinanza.

### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Non sono state effettuate indagini/valutazioni sul tema causa difficoltà legate all'emergenza Covid 19. La valutazione stress correlato è stata effettuata nell'anno 2019, mediante somministrazione ai dipendenti di un questionario in forma anonima.



# COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Dando attuazione a quanto previsto dal decreto legislativo numero 150/2009, il Comune di Farra di Soligo, attraverso i propri Piani della Performance, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale e collettiva anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche. I Piani della Performance annualmente adottati valorizzano inoltre la trasparenza dell'attività amministrativa, nonché la formazione e l'accrescimento professionale dei dipendenti, con il duplice obiettivo di migliorare il servizio reso ai cittadini e di garantire oggettive condizioni di pari opportunità tra i lavoratori degli Enti.

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

Come già esposto, il Comune di Farra di Soligo ha costituito il nuovo CUG in data 18.03.2021 con deliberazione della Giunta comunale numero 31.

#### **A. OPERATIVITA'**

- Modalità di nomina del CUG: determina del Segretario Comunale numero 100 del 23.03.2020 di designazione dei membri, effettivi e supplenti, in rappresentanza dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali;
- normativa/circolari per il funzionamento del CUG e che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: regolamento per il funzionamento del CUG adottato nella seduta odierna;
- oneri a carico dell'Ente: si prevede che la costituzione del CUG non comporti spese a carico dell'Ente;
- frequenza e temi della consultazione: due riunioni all'anno per la redazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) e la presentazione dei dati raccolti sul benessere organizzativo, la presentazione e l'approvazione della relazione sul personale, la definizione di future iniziative. Mantenimento nel corso dell'anno di contatti telefonici ed e-mail con i componenti del CUG da parte dell'Ufficio Personale che dà attuazione alle iniziative proposte dal CUG e svolge attività informativa;
- collaborazioni esterne/interne: supporto all'attività del CUG da parte dell'Ufficio Personale del Comune di Farra di Soligo e della Consigliera Provinciale di Parità.



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

### **B. ATTIVITA'**

- Poiché tra gli impegni per il 2020 del CUG istituito presso l'Unione Montana Feltrina, a cui l'Ente è stato associato fino al 31.12.2019, vi era quello di dare supporto alle Amministrazioni nella elaborazione di un regolamento interno sullo smart working, si dà atto che l'Amministrazione dell'Ente ha approvato le linee guida per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working durante il periodo di emergenza derivante da COVID – 19 con deliberazione di Giunta comunale numero 28 del 09.04.2020, modificate con deliberazione di Giunta comunale numero 116 del 30.10.2020.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Dai dati relativi al personale emerge una presenza preminente di donne rispetto agli uomini. Nell'articolazione per categoria ed età, emerge la prevalenza di donne della categoria C di età compresa tra i 41 e 50 anni così come, complessivamente, la maggioranza del personale risulta appartenere alla medesima fascia d'età.

Per quanto concerne la formazione si nota una fruizione paritaria tra i generi. Per quanto concerne l'orario di lavoro, la maggioranza dei dipendenti lavora a tempo pieno. Il part-time, compreso il part-time a richiesta, ha una maggiore e marcata presenza tra le donne. Anche nel ricorso ai permessi legge numero 104/1992 c'è una prevalenza delle donne.

Tra gli impegni del CUG per il 2021, in conformità al Piano triennale delle azioni positive, rientrano i seguenti:

- rispettare la normativa vigente in termini di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- assicurare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e di responsabilità tengano conto del principio di pari opportunità;
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

- garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi;
- curare la formazione e l'aggiornamento professionale, garantendo a tutti i dipendenti la possibilità di partecipare a corsi di formazione e aggiornamento conciliando vita professionale e vita familiare;
- sviluppare la cultura di genere;
- favorire sviluppo di carriera e professionalità;
- garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- promozione della flessibilità oraria.

Infine, nell'anno 2021 si terrà conto della necessità di integrare le azioni del CUG in relazione ai seguenti "poteri propositivi", "poteri consultivi" e "poteri di verifica"

### **POTERI PROPOSITIVI:**

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo*
- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza*
- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo*
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*
- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento*

### **POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):**

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*
- ✓ *Piani di formazione del personale*



## COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

PROVINCIA DI TREVISO

- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- ✓ *Criteri di valutazione del personale*
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

### POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing*
- ✓ *Assenza di ogni forma 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*