



COMUNE DI BREDA DI PIAVE

PROVINCIA DI TREVISO

RELAZIONE ATTIVITA' DEL CUG COMITATO UNICO DI GARANZIA ANNO 2019

Ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “ Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)

Indice generale

Premessa.....	4
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	5
TABELLA 1.1. – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento.....	5
TABELLA 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.....	5
TABELLA 1.3 – Posizioni di responsabilità remunerate (non dirigenziali), ripartite per genere.....	6
TABELLA 1.4 – Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere.....	6
TABELLA 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omni- comprehensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.....	7
TABELLA 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio.....	7
TABELLA 1.7 – Personale non dirigenziale suddiviso per titolo di studio.....	7
TABELLA 1.8 – Composizione di genere delle commissioni di concorso.....	7
TABELLA 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.....	8
TABELLA 1.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere.....	8
TABELLA 1.11 – Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età.....	9

Premessa

In attuazione dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 183/2010, è previsto che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia – CUG – per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il 4 marzo 2011, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato le Linee guida predisposte dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministero delle Pari Opportunità, nelle quali sono esplicitati i compiti e gli ambiti di lavoro del CUG.

Le suddette Linee Guida ministeriali prevedono, tra gli altri, l'obbligo a carico del CUG, di redigere entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, in merito all'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.

Scopo della presente relazione, pertanto, è rappresentare la situazione del personale del Comune di Breda di Piave riferita all'anno 2019, elaborata sulla base dei dati forniti, per il suddetto scopo, dall'ufficio Personale del Comune di Breda .

Si premette, innanzi tutto, che non si è proceduto alla relazione finale dell'anno 2019, in ragione del fatto che presso questa Amministrazione il suddetto Comitato è stato istituito a far data dal 31.01.2020, impiegando la sua attività in questo periodo all'insediamento dello stesso per definire gli aspetti organizzativi e procedurali nonché per definire il nuovo piano delle azioni positive.

La relazione è stata condivisa ed approvata dai componenti del CUG, come da verbale della relativa riunione.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

TABELLA 1.1. – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Classi età	UOMINI					DONNE				
	Inquadramento									
	<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
A1									1	
B2				1					1	
B3		1		1					1	
B6				1						
C1		1		1			1	3		
C2								1		
C3				1				2		
C4			1					1	1	
C5									1	
C6										
D1									1	
D2				1						
D3								1	1	
D4									1	
D5									1	
D6									1	
Totale personale		2	1	6			1	8	10	100%
% sul personale complessivo		7,1%	3,5%	21,4%			3,5%	28,5%	35,7%	100%

TABELLA 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno		2	1	6		9				6	6		12	
Part Time ≥50%									1	3	3		7	
Part Time <50%														

Totale		2	1	6		9		1	9	9		19	
Totale %		22%	11%	67%		100%		6%	47%	47%		100%	

TABELLA 1.3 – Posizioni di responsabilità remunerate (non dirigenziali), ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa Area 1			1		1	
Posizione organizzativa Area 2			1		1	
Posizione organizzativa Area 3			1		1	
Posizione organizzativa Area 4			1		1	
Alta profess. organizzativa Area 5	1				1	
Totale personale	1		4		5	
% sul personale complessivo		3,50%		14,28%		17,78%

TABELLA 1.4 – Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%
Inferiore a 3 anni		2		1		3			1	1	2		4	
Tra 3 e 5 anni				2		2				1	2		3	
Tra 5 e 10 anni			1	2		3				2	1		3	
Superiore a 10 anni				1		1				3	6		9	
Totale		2	1	6		9			1	7	11		19	
Totale %		7,1%	3,5%	21,4%					3,5%	25%	39,2%			100%

TABELLA 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omni-comprehensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media annuale		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Categoria A			9136,17		Unica donna	
Categoria B	17.652,71		16.717,94		- 934,77	-5,30%
Categoria C	25.641,58		20.573,50		-5068,08	-19,77%
Categoria D			28.820,10		Unica unità donna	
Categoria D - posizione organizzativa	32.463,52		39.764,80		-7301,20	+22,49%
Totale personale						100%
Accorpamento categorie	22.499,89		25.111,93		2612,04	+11,61%

TABELLA 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Non presente personale dirigenziale.

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	2	22,22%	2	11,76%	4	14,28%
Diploma di scuola superiore	5	55,56%	7	41,18%	12	42,85%
Laurea						
Laurea magistrale	1		8	47,06%	9	32,14%
Master di I livello	1	11,11%	0		1	3,57%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	9		17		28	
% sul personale complessivo						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	%	
Concorso C1	1	%	3	%	4	100%	U
Concorso B3	1	%	3	%	4	100%	D
Totale personale	2		6		8		

% sul personale complessivo		25%		75%		100%	
-----------------------------	--	-----	--	-----	--	------	--

TABELLA 1.9 – 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									1	1	2		4	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili		2	1	6		9			1	8	10		19	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		2	1	6		9			2	9	12		23	
Totale %		6,3%	3,1%	18,7%					6,3%	28,1%	37,5%			

TABELLA 1.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			12	100%	12	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						

Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			2	100%	2	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale			14	100%	14	100%

TABELLA 1.11 – Fruizione della formazione suddiviso 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	%
Obbligatoria (sicurezza)		1	1	3		5				1			1	
Aggiornamento professionale			1	2		3				8	6		14	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale		1	2	5		8	88%			9	6		15	78%

formazione/aggiornamento, obbligatori e non, da parte del personale.

Il Presidente del CUG
Dal Cin dr. Stefano