



Relazione CUG

# Comune di Valbrenta - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Comune di Valbrenta

Regione: Veneto

Provincia: VI

Comune: Valbrenta

CAP: 36020

Indirizzo: Piazza 4 Novembre, 15

Codice Amministrazione: c\_m423

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

### Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2022 - 2024

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_m423-  
triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf  
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_c\\\_m423-triennio\\\_2022-2024-anno\\\_2022.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_c\_m423-triennio\_2022-2024-anno\_2022.pdf\)\) \(255.61 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m423-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Area Funzionari con incarico Elevata Qualificazione	0	0	2	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0
Personale non dirigente	Area degli istruttori	0	0	1	0	1	1	1	2	2	0
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	0	2	2	0	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	3	5	2	2	1	1	7	3	0
Totale % sul personale complessivo		0,00	12,50	20,83	8,33	8,33	4,17	4,17	29,17	12,50	0,00

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	1	4	1	2	8	53,33	66,67	1	1	4	1	0	7	46,67	58,33
Tra 3 e 5 anni	0	2	1	1	0	4	44,44	33,33	0	0	3	2	0	5	55,56	41,67
Totale	0	3	5	2	2	12			1	1	7	3	0	12		
Totale %	0,00	12,50	20,83	8,33	8,33	50,00			4,17	4,17	29,17	12,50	0,00	50,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area Funzionari con incarico Elevata Qualificazione	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	12,50
Area Funzionari con incarico Elevata Qualificazione	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	4,17
Area Funzionari con incarico Elevata Qualificazione	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	4,17
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	8,33
Area degli istruttori	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	4,17
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	1	14,29	6	85,71	7	29,17
Operatore esperto	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	8,33
Operatore esperto	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	12,50
Operatore esperto	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	4,17
Operatore	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	4,17
Totale personale		12		12		24	
Totale % sul personale complessivo		50,00		50,00		100,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	0	2	4	2	2	10	55,56	83,33	1	1	3	3	0	8	44,44	66,67
Part Time >50%	0	1	1	0	0	2	33,33	16,67	0	0	4	0	0	4	66,67	33,33
Totale	0	3	5	2	2	12			1	1	7	3	0	12		
Totale %	0,00	12,50	20,83	8,33	8,33	50,00			4,17	4,17	29,17	12,50	0,00	50,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	1	1	0	0	2	40,00	13,33	0	0	3	0	0	3	60,00	15,00
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	5,00
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	0	0	1	1	20,00	6,67	0	0	4	0	0	4	80,00	20,00
fruizione orario flessibile	0	3	5	2	2	12	50,00	80,00	1	1	7	3	0	12	50,00	60,00
Totale	0	4	6	2	3	15			1	1	15	3	0	20		
Totale %	0,00	11,43	17,14	5,71	8,57	42,86			2,86	2,86	42,86	8,57	0,00	57,14		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

#### Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	14	66,67	7	33,33	21	6,54		

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	83	27,67	217	72,33	300	93,46
Totale permessi	97	30,22	224	69,78	321	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Telelavoro

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

#### Ambiente di lavoro

Il Comune di Valbrenta si proponeva nel Piano Triennale di Azioni positive il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
2. favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori
3. promuovere e diffondere una cultura di genere e le informazioni sul tema delle pari opportunità attraverso l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste.

Rispetto al 1° e al 2° punto non sono state realizzate particolari iniziative ma si è garantita l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta favorendo principi di pari opportunità, benessere



organizzativo e contrasto alle discriminazioni senza poter però misurare in modo empirico il raggiungimento degli obiettivi.

## Formazione

Il P.T.A.P. prevedeva che nei piani di formazione si tenesse conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi individuali accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time e forme di accompagnamento durante l'assenza e nel momento del rientro lavorativo.

Nel 2023 i dipendenti sono stati abilitati all'accesso alla piattaforma Syllabus messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

## Orario di lavoro

Il Comune di Valbrenta nel P.T.A.P. si impegnava a favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

Nel 2023 il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo prevedeva la flessibilità oraria in entrata ed in uscita per tutti i dipendenti, contemplata anche nel Disciplinare su orario di lavoro e di servizio, il quale all'art. 5 consente ulteriori forme di flessibilità oraria per determinate situazioni personali e familiari.

## Sviluppo di carriera e professionalità

Il P.T.A.P. promuoveva pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità a tutti i lavoratori senza distinzione di genere.

Nel 2023 non sono state attribuite progressioni economiche ad alcun dipendente e gli incentivi economici sono stati riconosciuti applicando sistemi di misurazione con logiche meritocratiche ed uniformi.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 2 del 20 gennaio 2022 ed è stato riproposto nell'ambito del PIAO 2023/2025, approvato con delibera di Giunta n. 9 del 9 marzo 2023.

## 3. b) Fruizione per genere della formazione

### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	5	29	6	6	46	41,82	40,00	8	0	18	6	32	64	58,18	38,10
Obbligatoria anticorruzione/privacy	0	9	15	6	6	36	52,17	31,30	3	3	18	9	0	33	47,83	19,64
Aggiornamento professionale	0	17	16	0	0	33	31,73	28,70	2	29	20	20	0	71	68,27	42,26
Totale ore	0	31	60	12	12	115			13	32	56	35	32	168		
Totale ore %	0,00	10,95	21,20	4,24	4,24	40,64			4,59	11,31	19,79	12,37	11,31	59,36		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

## Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso pubblico per l'assunzione di n. 1 unità a tempo indeterminato	3	60,00	2	40,00	5	55,56	Uomo
Avviso di mobilità ai sensi dell'art. 30 del Dlg. 165/2001	2	50,00	2	50,00	4	44,44	Uomo
Totale personale	5		4		9		
Totale % sul personale complessivo	20,83		16,67		37,50		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Funzionari con incarico Elevata Qualificazione	€44798,30	€34602,50	€ -10195,80	-29,47
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	€0,00	€27556,10	€ 27556,10	100,00
Area degli istruttori	€25962,60	€24064,10	€ -1898,50	-7,89
Area degli Operatori esperti	€24091,20	€0,00	€ -24091,20	--

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

#### ORGANIZZAZIONE INTERNA.

Con riferimento alla macrostruttura dell'Ente, si rinvia alla sottosezione 3.1 del PIAO 2024/2026, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 14 del 21/03/2024, pubblicato nel portale PIAO del Dipartimento Funzione Pubblica.

Il Comune di Valbrenta, con Determinazione del Segretario comunale n. 70 reg. gen. del 16/02/2024, adottata in conformità alla Delibera di Giunta di indirizzo n. 4 del 18/01/2024, ha costituito il proprio Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), composto da n. 6 membri, di cui n. 3 effettivi e n. 3 supplenti, oltre al Segretario comunale con ruolo di Presidente, individuati in forma paritaria fra entrambi i generi e designati tra i dipendenti del Comune. Non si è reso necessario l'invio della presente sottosezione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune per l'espressione del parere ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, stante che tutti i membri della RSU sono anche componenti del C.U.G. proponente.

Il C.U.G. svolge la funzione di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. Al fine di potenziare tale funzione, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione.

È stata creata una sezione dedicata all'interno dell'Amministrazione trasparente del sito istituzionale, consultabile da tutti i dipendenti, informati tramite apposita comunicazione. In questo spazio sarà consultabile apertamente la documentazione di carattere normativo - regolamentare che rappresenta la base costitutiva e di funzionamento del CUG, nonché la relazione annuale a consuntivo delle attività svolte.

**COLLABORAZIONI ESTERNE** (attivate antecedentemente alla nomina del CUG): Il Comune di Valbrenta ospita e contribuisce a sostenere uno sportello dedicato - aperto anche a residenti di Comuni limitrofi - gestito dall'Associazione Questacittà odv - Centro Antiviolenza Spazio Donna, la cui équipe, multidisciplinare, si compone di volontarie, personale dipendente e professioniste (psicologhe psicoterapeute, avvocate, counselor, educatrici). Le donne che vi fanno ricorso riportano principalmente problematicità riguardanti in gran parte violenza domestica, stalking e violenza sessuale, ma emergono anche problematiche personali e di conflittualità relazionale. I colloqui di consulenza legale supportano le donne affrontando i principali problemi da loro esposti a livello giuridico: percorsi di separazione/divorzio, diritti di genitorialità, percorsi di denuncia per violenza, nonché aiuto e accompagnamento per l'accesso al gratuito patrocinio, in tutte le fasi del processo penale e civile.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Una delle prossime attività previste sarà programmare un piano di attività formative all'interno dell'area amministrativa - al momento mai svolta - e lo svolgimento di indagini professionali riguardanti il benessere organizzativo, la valutazione dello stress da lavoro correlato e dei rischi in ottica di genere, nell'ambito del più ampio Documento di Valutazione Rischi, da

---

aggiornare ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 81/2008.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

All'interno dell'ambiente lavorativo al momento non si rilevano segnalazioni né alcun tipo di presupposto per avviare interventi atti a contrastare atteggiamenti di tipo discriminatorio o prevaricatorio nei confronti dei colleghi.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Provvedimento amministrativo
Tipologia di atto:	Determinazione dirigenziale (Segretario Comunale)
Data:	16/02/2024
Organo sottoscrittore:	Segretario comunale
Eventuale dotazione di budget annuale	No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	
2	

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Il CUG è stato da poco costituito, le iniziative sopra elencate rientrano tra i prossimi obiettivi di intervento.

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Il CUG è stato da poco costituito, nell'anno passato non si potevano ricontrare interventi di ambito amministrativo.

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni 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
- Sull'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

## Considerazioni conclusive

Nel rispetto delle direttive ex D.Lgs. n. 165/2001, art. 7, c.1 e in totale condivisione con il principio etico ivi sostenuto, il Comune di Valbrenta considera le pari opportunità un principio fondamentale nella gestione delle risorse umane.

I dati statistici relativi al Comune di Valbrenta evidenziano il permanere di un sostanziale equilibrio complessivo tra presenza maschile e femminile nell'organico del personale dipendente di questo Ente, anche se deve registrarsi uno squilibrio di genere, a svantaggio delle donne, in ordine alla copertura delle posizioni di responsabilità delle strutture apicali, peraltro compensato dalla presenza delle donne in percentuale totalitaria nell'ambito dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione, e in percentuale ampiamente maggioritaria (80%) nell'Area degli Istruttori.

Le ridotte dimensioni del Comune di Valbrenta, unitamente alla esigua disponibilità di risorse umane e finanziarie, non consentono di elaborare una strategia efficace di riequilibrio all'interno delle singole Aree di inquadramento professionale.

Va comunque considerato che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non evidenziano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive che l'Amministrazione intende porre in atto per favorire le pari opportunità, pertanto, non sono mirate a riequilibrare la presenza del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e nelle Aree professionali, quanto piuttosto a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Nel rispetto dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, l'Amministrazione ha adottato - con la stesura del PIAO 2024-26 - un programma triennale di azioni positive, volte ad assicurare condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente.

Gli obiettivi e le azioni rivolte al miglioramento della salute di genere dell'Amministrazione programmate nel PIAO 2024-26 sono corredate di indicatori di risultato, della relativa temporizzazione e dell'individuazione dei soggetti e Uffici coinvolti. Alle suddette azioni è stato collegato uno specifico obiettivo di *performance* organizzativa nella sottosezione 2.2 Performance del medesimo PIAO.

In dettaglio, il CUG, di recente costituzione (gennaio 2024), si pone gli obiettivi di:

- sviluppare, nell'immediato futuro, percorsi formativi rivolti ai propri componenti e a tutto il personale dipendente (favorendo il consolidarsi di questa materia 'nuova' nella prassi amministrativa);
  - offrire agli organi preposti il proprio contributo consultivo ai fini di effettuare un'indagine sul benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere;
  - continuare a presidiare il rispetto degli obiettivi dell'Amministrazione in tema di conciliazione dei tempi lavorativi con le necessità familiari,;
  - promuovere e/o aderire ad iniziative ed eventi organizzati in sinergia con le aggregazioni associative (istituzionali e non) presenti nel territorio, impegnate sui temi del contrasto alla violenza sulle donne e ad ogni forma di discriminazione di genere, per costruire e diffondere la cultura del rispetto e delle pari opportunità.
- 

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-valbrenta-2024>