



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Cavallino-Treporti - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Cavallino-Treporti

Acronimo:	Comune
-----------	--------

Regione:	Veneto
----------	--------

Provincia:	VE
------------	----

Comune:	Cavallino-Treporti
---------	--------------------

CAP:	30013
------	-------

Indirizzo:	Piazza Papa Giovanni Paolo II, 1
------------	----------------------------------

Codice Amministrazione:	c_m308
-------------------------	--------

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
------------	---------------------------------------

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 50 e i 100
--	------------------

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024 - 2026

[piano_azioni_positive_c_m308-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m308-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m308-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (5.34 MB)

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
Dirigente di livello generale	Dir - tempo indeterminato	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0
Totale personale		0	0	0	2	0	0	0	1	0	0
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	0,00	66,67	0,00	0,00	0,00	33,33	0,00	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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	6	7	0	1	0	14	100,00	25,93
Superiore a 10 anni	0	0	4	14	5	23	41,07	76,67	0	0	11	17	5	33	58,93	61,11
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	1	2	4	40,00	13,33	0	1	2	3	0	6	60,00	11,11
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	0	1	3	75,00	10,00	0	0	1	0	0	1	25,00	1,85
Totale	0	2	5	15	8	30			6	8	14	21	5	54		
Totale %	0,00	2,38	5,95	17,86	9,52	35,71			7,14	9,52	16,67	25,00	5,95	64,29		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	6	35,29	11	64,71	17	20,73
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	6,10
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	5	25,00	15	75,00	20	24,39

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	2,44
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	12	41,38	17	58,62	29	35,37
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	3,66
Area degli Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	3,66
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	3,66
Totale personale		28		54		82	
Totale % sul personale complessivo		32,94		63,53		96,47	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la composizione di genere, si conferma, anche per il 2025, la prevalenza femminile: 54 donne su 82 dipendenti. La percentuale (63,53% del personale non dirigenziale) è sostanzialmente invariata rispetto a quella degli anni precedenti. La percentuale dei titoli di studio pari alla laurea o alla laurea magistrale è leggermente superiore nella componente femminile. Da notare la prevalenza, in percentuale, degli uomini nell'inquadramento superiore (Area funzionari:) con una percentuale del 32,14% sul totale dei dipendenti maschi, rispetto allo stesso dato per le dipendenti donne, pari al 24,07%.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	4	0	10	100,00	18,52
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,85
Tempo Pieno		3	7	12	6	28	39,44	100,00	6	9	10	15	3	43	60,56	79,63
Totale	0	3	7	12	6	28			6	9	16	20	3	54		
Totale %	0,00	3,66	8,54	14,63	7,32	34,15			7,32	10,98	19,51	24,39	3,66	65,85		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part time orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	5	0	11	100,00	55,00
Part time verticale al 50 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	5,00
Smart Working Organizzativo	0	0	0	0	1	1	11,11	100,00	0	2	2	3	1	8	88,89	40,00
Totale	0	0	0	0	1	1			0	2	8	9	1	20		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	4,76	4,76			0,00	9,52	38,10	42,86	4,76	95,24		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

I dati forniti dall'Amministrazione relativi agli strumenti di conciliazione rivelano un utilizzo esclusivo del part time da parte delle donne (lo utilizza il 22,2% delle dipendenti donne). Anche per quest'anno, si osserva che le fasce d'età che utilizzano il part time sono 41-50 e 51-60, che non corrispondono necessariamente al periodo post-maternità. Il dato ci fa riflettere sulla tendenza delle donne a mantenere il part time nel tempo e sulla difficoltà per le neo mamme di chiedere il part time; dato, quest'ultimo, che potrebbe dipendere da una migliore offerta degli strumenti del welfare o da una situazione economica generale che richiede un impegno lavorativo da parte di tutta la famiglia. Sul dato può aver influito anche l'innalzamento generale dell'età media dei dipendenti e l'attivazione dello smart working organizzativo, che attira maggiormente le donne, delle tre fasce d'età 31-40, 41-50 e 51-60.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	33,33	2	66,67	3	11,11
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	3	100,00	3	11,11
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4	30,77	9	69,23	13	48,15
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2	25,00	6	75,00	8	29,63
Totale permessi	7	25,93	20	74,07	27	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si evidenzia una quasi esclusiva fruizione dei congedi parentali da parte delle donne, che risultano, ancora una volta, maggiormente coinvolte nell'attività di cura parentale. Per quanto riguarda i permessi L. 104/1992, invece, la fruizione è abbastanza equilibrata e rispetta sostanzialmente l'andamento degli anni precedenti.

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

- Flessibilità oraria

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 redigere il Bilancio di genere? **No**

Sulla distribuzione degli incarichi si sottolinea che l'Amministrazione ha avviato un percorso di riequilibrio dell'attribuzione degli incarichi di EQ e Specifiche responsabilità, anche se la percentuale non rispecchia ancora la percentuale complessiva dei dipendenti totali.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamenti in tema di anticorruzione, trasparenza,	0	10	19	39	18	86	35,98	23,56	10	21	51	60	11	153	64,02	27,37
Aggiornamento professionale		50	95	50	44	239	46,14	65,48	14	32	135	70	28	279	53,86	49,91
Obbligatoria	0	0	12	16	0	28	20,90	7,67	20	16	32	22	16	106	79,10	18,96
Aggiornamento professionale x Dirigenti	0	0	0	12	0	12	36,36	3,29	0	0	21	0	0	21	63,64	3,76
Totale ore	0	60	126	117	62	365			44	69	239	152	55	559		
Totale ore %	0,00	6,49	13,64	12,66	6,71	39,50			4,76	7,47	25,87	16,45	5,95	60,50		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

Si rileva la necessita di valorizzare l'importanza dell'aggiornamento professionale. Alcuni dipendenti frequentano corsi di formazione o aggiornamento fuori dall'orario di lavoro e non ritengono opportuno comunicare all'ente i titoli acquisiti.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Concorso Istruttore ammnisistativo	2	50,00	2	50,00	4	28,57	Uomo
Concorso istruttore tecnico	2	40,00	3	60,00	5	35,71	Uomo
Concorso assistente sociale	1	20,00	4	80,00	5	35,71	Uomo
Totale personale	5		9		14		
Totale % sul personale complessivo	5,88		10,59		16,47		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione delle commissioni di concorso è sostanzialmente equilibrata.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
157-DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€69818,40	€67315,70	€ -2502,70	-3,72
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€23970,30	€18598,90	€ -5371,40	-28,88
01501 AREA ISTRUTTORI	€20594,10	€18736,90	€ -1857,20	-9,91
Area degi Operatori Epserti	€20594,60	€20949,00	€ 354,40	1,69

Il divario economico, ancora a svantaggio delle dipendenti donne, potrebbe derivare dal maggior numero di part time usufruito dalla popolazione femminile.

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?: SÌ

E' stato distribuito a tutto il personale un questionario sul benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato: i risultati sono stati condivisi con il CUG. Non si ravvisano particolari criticità.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: SÌ

Codici di condotta: SÌ

Codici di comportamento: SÌ

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione e/o mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

L'obiettivo è stato raggiunto attraverso una articolazione più flessibile degli orari di lavoro da parte dei dipendenti che ne abbiano fatto motivata richiesta.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Amministrazione comunale
Tipologia di atto:	Determinazione dirigenziale
Data:	07/12/2018
Organo sottoscrittore:	Dirigente area economico finanziaria, personale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Non so
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	piattaforma jitsi
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Considerazioni conclusive

Il CUG ha raccolto proposte e suggerimenti da parte dei dipendenti di ogni settore, collaborando con il settore personale per migliorare il clima e prevenire ogni forma di discriminazione. Valuta positivamente il Piano azioni positive e monitora lo stato di avanzamento, in un'ottica di sviluppo e partecipazione.

In merito all'attività del CUG, nel 2024 non sono emerse criticità significative. Questo è un segnale incoraggiante che indica un ambiente di lavoro sano e collaborativo, dove le problematiche legate alla discriminazione, al benessere dei dipendenti e alla valorizzazione delle diversità sono state affrontate in modo efficace, già a livello organizzativo. È fondamentale continuare su questa strada, mantenendo alta l'attenzione su temi come l'uguaglianza, il rispetto e la valorizzazione delle differenze.

Per il futuro, il CUG vuole riflettere su come migliorare ulteriormente la sua funzione, proponendo iniziative che possano arricchire ulteriormente l'esperienza lavorativa di tutti.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-cavallino-treporti-2025>