

Relazione CUG

Comune di Cavallino-Treporti - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

#### Amministrazione

# Comune di Cavallino-Treporti

Acronimo: Comune Regione: Veneto Provincia: VΕ Cavallino-Treporti Comune: CAP: 30013 Indirizzo: Piazza Papa Giovanni Paolo II, 1 Codice Amministrazione: c\_m308 Pubbliche Amministrazioni Tipologia Amministrazione:

Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024 - 2026

Categoria:

Numero dipendenti

dell'Amministrazione:

piano\_azioni\_positive\_c\_m308triennio\_2024-2026-anno\_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia no-

triennale/c\_m308/2024-2026/piano\_azioni\_po sitive\_c\_m308-triennio\_2024-2026anno\_2024.pdf) (5.34 MB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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



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

# Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomin	Uomini					Donne					
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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 persona	Totale personale		0	0	2	0	0	0	1	0	0		
Totale % sul pe	Totale % sul personale complessivo			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

	Uomin	Uomini									Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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		
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				

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

#### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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

<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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

		Uomini		Donne		Totale		
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
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 degi Operatori Epserti	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 comples	32,94		63,53		96,47	·		

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

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

	Uomin	i							Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
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	з	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		

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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

	Uomin	i							Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
Part time orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	1	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		

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

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 1.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale		
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
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		

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

<sup>&</sup>lt;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

<sup>&</sup>lt;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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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 opportunià

- 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?:

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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
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		

<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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

# 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	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		

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

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

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

<sup>&</sup>lt;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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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 Sì state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

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	
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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

#### 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

