



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Crocetta del Montello - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Crocetta del Montello

Regione: Veneto

Provincia: TV

Comune: Crocetta del Montello

CAP: 31035

Indirizzo: Via S. Andrea, 1

Codice Amministrazione: c_c670

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2024

2025-2027

2024-2026

[piano_azioni_positive_c_c670-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c670-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

[piano_azioni_positive_c_c670-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c670-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c670-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (153.2 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c670-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (246.57 KB)



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	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	1	0	2	1	0	1	2	2	4	1
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0
Totale personale		1	0	3	3	1	1	4	2	7	1
Totale % sul personale complessivo		4,35	0,00	13,04	13,04	4,35	4,35	17,39	8,70	30,43	4,35

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	--	0	2	0	1	0	3	100,00	20,00
Tra 3 e 5 anni	1	0	0	0	0	1	33,33	12,50	1	1	0	0	0	2	66,67	13,33
Superiore a 10 anni	0	0	3	3	1	7	41,18	87,50	0	0	3	4	3	10	58,82	66,67
Totale	1	0	3	3	1	8			1	3	3	5	3	15		
Totale %	4,35	0,00	13,04	13,04	4,35	34,78			4,35	13,04	13,04	21,74	13,04	65,22		

⁽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	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,35
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	13,04
Area dei funzionari	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	4,35
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	17,39
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	4	40,00	6	60,00	10	43,48
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	4,35
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	8,70
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,35
Totale personale		8		15		23	
Totale % sul personale complessivo		34,78		65,22		100,00	

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

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

Il personale in servizio nell'anno 2024, presso il Comune di Crocetta del Montello, è composto da 23 dipendenti di cui n. 15 donne e n. 8 uomini.

Per ciò che concerne la distribuzione del personale per classe d'età si rileva quanto segue: per le donne la più rappresentata è quella da 51 a 60 con una percentuale di 30,43; per gli uomini le fasce d'età maggiormente rappresentate sono due, e nello specifico quella da anni da 41 a 50 e da 50 a 61, entrambe con una percentuale del 13,04%, sul personale complessivo dell'Ente.

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 % ⁽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	0	2	0	2	100,00	13,33

Tipo presenza	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⁾
Tempo Pieno	1	0	3	3	1	8	38,10	100,00	1	4	2	5	1	13	61,90	86,67
Totale	1	0	3	3	1	8			1	4	2	7	1	15		
Totale %	4,35	0,00	13,04	13,04	4,35	34,78			4,35	17,39	8,70	30,43	4,35	65,22		

⁽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

Tipo misura conciliazione	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⁾
PT VERTICALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	8,33
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	8,33
Recupero lavoro straordinario	1	0	3	3	0	7	41,18	100,00	1	3	2	3	1	10	58,82	83,33
Totale	1	0	3	3	0	7			1	3	2	5	1	12		
Totale %	5,26	0,00	15,79	15,79	0,00	36,84			5,26	15,79	10,53	26,32	5,26	63,16		

⁽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

Dai dati di cui sopra si evince che il part-time è utilizzato esclusivamente dalle donne della fascia d'età da 51 a 60. La percentuale è diminuita rispetto all'anno 2023 e su questo dato ha inciso il pensionamento della dipendente che ne fruiva.

Si evidenzia che al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'Ente riconosce una flessibilità oraria giornaliera di 30 minuti in entrata ed in uscita, rispettivamente in anticipo e posticipo rispetto all'orario di lavoro, per tutti i dipendenti.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	29	69,05	13	30,95	42	67,74

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5	25,00	15	75,00	20	32,26
Totale permessi	34	54,84	28	45,16	62	

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

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

Rispetto al numero totale dei permessi L.104/92 si rileva che quelli giornalieri sono stati fruiti in maggior numero dagli uomini mentre quelli orari dalle donne.

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

- welfare

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**

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

Nel link sottoriportato i risultati circa il questionario sul benessere lavorativo somministrato al personale dipendente nel corso del 2024

https://docs.google.com/forms/d/1LrM-oWUC9kjjkz6ZxYafSBQ3T_FoYsUjSBaHAo4BpCs/edit?pli=1#question=165737810&field=485296417

(https://docs.google.com/forms/d/1LrM-oWUC9kjjkz6ZxYafSBQ3T_FoYsUjSBaHAo4BpCs/edit?pli=1#question=165737810&field=485296417)

L'amministrazione con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 14.01.2025 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025- 2027, come asseverato dalla Consigliera di Parità Provinciale.

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⁾
Aggiornamento professionale	14	0	25	8	10	57	25,33	89,06	20	58	20	30	40	168	74,67	84,85
Violenza di genere	1	0	3	3	0	7	18,92	10,94	1	12	2	14	1	30	81,08	15,15
Totale ore	15	0	28	11	10	64			21	70	22	44	41	198		
Totale ore %	5,73	0,00	10,69	4,20	3,82	24,43			8,02	26,72	8,40	16,79	15,65	75,57		

⁽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**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
AVVISI PUBBLICI DI MOBILITA'	0	0,00	3	100,00	3	50,00	Donna
AVVISI PUBBLICI DI MOBILITA'	1	33,33	2	66,67	3	50,00	Uomo
Totale personale	1		5		6		
Totale % sul personale complessivo	4,35		21,74		26,09		

⁽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 stata conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente in merito ai/alle componenti che sono stati di entrambi i generi in egual numero, la parità anche nel ruolo del Presidente.

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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€37820,00	€30000,00	€ -7820,00	-26,07
Area dei funzionari	€0,00	€22000,00	€ 22000,00	100,00
01501 AREA ISTRUTTORI	€19400,00	€18400,00	€ -1000,00	-5,43
01503 AREA OPERATORI	€17000,00	€17400,00	€ 400,00	2,30

Si può notare un divario economico tra la retribuzione netta degli uomini e quella delle donne, come di seguito specificata:

- a favore degli uomini nell'area degli EQ (ex cat. D titolari di P.O.) e nell'area Istruttori (ex cat. C);
- a favore delle donne nell'area Operatori (ex cat. B).

Relativamente all'area funzionari nell'anno 2024 non si può procedere ad un confronto in quanto composta da n. 1 dipendente.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Come strumento di monitoraggio è stato somministrato per la prima volta, su proposta della Consigliera di Parità Provinciale, il questionario sul benessere organizzativo.

Il predetto questionario, effettuato on-line con garanzia di assoluto anonimato, si compone di n. 18 domande ed è strutturato in tre sezioni:

- senso di appartenenza e valutazione ambiente di lavoro;
- azioni subite;
- stress lavorativo.

Il link del questionario è stato inviato tramite e-mail a tutto il personale dell'Ente e su n. 23 dipendenti, in 20 hanno risposto, ovvero una percentuale pari all' 87% di cui il 70% donne e il 30% uomini.

Nel questionario viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 5 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno, secondo le classi: non so; per nulla, poco, abbastanza, molto.

Il primo blocco di domande riguarda il tema "senso di appartenenza e valutazione dell'ambiente di lavoro".

Il dato più significativo è relativo alla domanda "sei soddisfatto di lavorare nel tuo Ente" dove il 55% degli intervistati risponde "abbastanza".

Nella sezione "azioni subite" le percentuali più significative riguardano:

1) ingiustizie: il 60% risponde "per nulla";

2) episodi di molestie (clima intimidatorio, ostile, offensivo): l'85% per nulla, il 20% risponde con "abbastanza" ed il 5% "non so";

3) episodi di molestie sessuali: l'85% risponde "per nulla", tuttavia in quest'ultima domanda si evidenzia che il 5% ha risposto "non so".

Nella sezione "stress lavorativo" alla voce "come valuti il tuo livello di stress sul lavoro e quali sono le situazioni di malessere", le percentuali più alte riguardano:

1) nervosismo (50%);

2) disinteresse (30%);

3) mal di testa (25%);

4) insofferenza (25%);

5) insonnia (20%);

6) sensazione di inutilità, senso di depressione, mal di stomaco, dolori muscolari (15%).

In base ai risultati di cui sopra e per migliorare il benessere dei dipendenti, si propone l'istituzione dello "Sportello di ascolto", un servizio di sostegno e di analisi per le problematiche relazionali, motivazionali e più in generale psicologiche che ogni dipendente si può trovare ad affrontare nel proprio ambiente di lavoro.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Nell'anno 2024 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 26/03/2024 l'aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Crocetta del Montello.

L'approvazione del nuovo Codice è stata preceduta dalla pubblicazione della bozza sul sito del Comune, unitamente ad un avviso, al fine di assicurare il massimo coinvolgimento nella procedura di aggiornamento del Codice di comportamento degli stakeholders sia interni all'Ente, sia esterni e cioè i Cittadini, le Organizzazioni Sindacali, le Associazioni di consumatori e degli utenti, gli Ordini professionali e imprenditoriali, i portatori di interessi diffusi e, in generale, tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'Amministrazione comunale.

Al termine di scadenza fissato per il 31/01/2024, non sono state presentate osservazioni e/o proposte di integrazione.

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

Per favorire il benessere lavorativo dei dipendenti si propongono alcune azioni concrete:

- allestire all'interno del municipio un'area dedicata e attrezzata per le pause pranzo;
- sportello d'ascolto.

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

Nell'anno 2024 non è pervenuta al CUG nessuna segnalazione relativa ad episodi di discriminazione o mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina dei/delle componenti e del/della Presidente da parte della Responsabile del Servizio Finanziario a seguito di interpellanza rivolta a tutto il personale.

Tipologia di atto: Decreto

Data: 02/02/2021

Organo sottoscrittore: Responsabile Servizio Finanziario

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: giornata di formazione on-line: corso RIFORMA Mentis Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro, con l'obiettivo di far acquisire consapevolezza sui diversi tipi di discriminazioni legate al genere. rivolto a tutti i dipendenti.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale :
• nel sito istituzionale è stata creata un'area dedicata alle attività del CUG raggiungibile al seguente link:
<https://www.comune.crocetta.tv.it/c026025/zff/index.php/serviziaggiuntivi/index/index/idtesto/66>; • è stata istituita una casella di posta elettr

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
RSU
Consigliera Provinciale di Parità
OSS

Attività

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

- 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
- intensificare i rapporti di collaborazione e di scambio con la Consigliera Provinciale di Parità
- Frequentazione e promozione di corsi di formazione per i membri del CUG e per tutto il personale

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- La Presidente del CUG è anche RSU pertanto è intervenuta nella contrattazione integrativa Decentrata

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Crocetta del Montello non è dotato di un budget annuale e non dispone di locali appositamente dedicati allo svolgimento delle proprie funzioni e attività, tuttavia, ha la possibilità di utilizzare la strumentazione in dotazione agli uffici comunali. Il CUG è dotato di un apposito indirizzo di posta elettronica a cui possono essere trasmesse tutte le comunicazioni, segnalazioni o richieste del personale dipendente.

Dall'esame dei dati di cui all'allegato n. 1 fornito dall'Ufficio Personale dell'Ente si nota che nella composizione dell'organico continua ad esserci una netta preponderanza di dipendenti di genere femminile e questo rende ragione della necessità di continuare a promuovere iniziative di *welfare* i cui beneficiari - diretti o indiretti - risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari.

Il C.U.G. propone:

- che nel questionario sul Benessere Organizzativo venga aggiunta una sezione relativa alla "rilevazione dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro ed alla necessità di utilizzo di strumenti di conciliazione";
- di continuare il percorso formativo del personale, negli ambiti tematici del CUG, al fine di alimentare una cultura più rispettosa del genere;
- un'incremento dell'intervento nell'area Welfare in favore dei propri dipendenti.;
- la redazione della valutazione dei rischi in ottica di genere;
- la redazione del bilancio di genere.

Per l'anno 2025 il Comitato conferma il proprio ruolo di monitoraggio dell'azione dell'Amministrazione nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro.

L

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-crocetta-del-montello-2025>