



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Monselice - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Monselice

Regione: Veneto

Provincia: PD

Comune: Monselice

CAP: 35043

Indirizzo: Piazza San Marco, 1

Codice Amministrazione: c_f382

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

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_c_f382-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f382-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f382-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (234.62 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
Dirigente di livello generale	Dirigente/Segretario generale	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	2	2	1	0	2	5	5	2
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	5	6	7	0	2	9	4	11	3
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0	12	1	1	0	1	0	0
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale		0	6	8	22	3	3	11	11	18	5
Totale % sul personale complessivo		0,00	6,90	9,20	25,29	3,45	3,45	12,64	12,64	20,69	5,75

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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	6	0	0	0	6	28,57	16,22	3	11	0	1	0	15	71,43	32,61
Superiore a 10 anni	0	0	8	20	3	31	50,00	83,78	0	0	9	17	5	31	50,00	67,39
Totale	0	6	8	20	3	37			3	11	9	18	5	46		
Totale %	0,00	7,23	9,64	24,10	3,61	44,58			3,61	13,25	10,84	21,69	6,02	55,42		

⁽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	4	25,00	12	75,00	16	19,28
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	4,82
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	2	18,18	9	81,82	11	13,25
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	16	44,44	20	55,56	36	43,37
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	10	100,00	0	0,00	10	12,05
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	6,02
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,20
Totale personale		37		46		83	
Totale % sul personale complessivo		42,53		52,87		95,40	

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

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

Si rileva che il genere più rappresentativo sono le donne.

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	1	0	1	0	2	50,00	5,13	0	1	1		0	2	50,00	4,17
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	2,08
Tempo Pieno	0	5	8	21	3	37	45,12	94,87	3	10	10	17	5	45	54,88	93,75
Totale	0	6	8	22	3	39			3	11	11	18	5	48		
Totale %	0,00	6,90	9,20	25,29	3,45	44,83			3,45	12,64	12,64	20,69	5,75	55,17		

- (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⁾
tipo part-time e percentuale 33,33%	0	1	0	1	0	2	40,00	50,00	0	1	2	0	0	3	60,00	37,50
Smart working	0	1	1	0	0	2	40,00	50,00	0	2	0	1	0	3	60,00	37,50
fruizione orario flessibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	25,00
Totale	0	2	1	1	0	4			0	5	2	1	0	8		
Totale %	0,00	16,67	8,33	8,33	0,00	33,33			0,00	41,67	16,67	8,33	0,00	66,67		

- (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

Ogni Dirigente di Area, su specifiche richieste dei dipendenti, può concedere ulteriori flessibilità oraria, nonchè può autorizzare al lavoro agile e part time, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ufficio, al fine di permettere la conciliazione vita familiare e lavorativa

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	7	53,85	6	46,15	13	54,17
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	14,29	6	85,71	7	29,17
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	3	100,00	3	12,50
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Totale permessi	8	33,33	16	66,67	24	

- (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
- (2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si riscontra la fruizione del congedo parentale esclusivamente da parte delle donne. Pertanto il CUG intende promuovere l'istituto al fine di incentivare la richiesta di fruizione del congedo parentale anche da parte dei padri.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

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

Il piano di formazione individuale di ciascun Dirigente verrà elaborato e gestito in autonomia dal medesimo e dovrà prevedere l'obiettivo di performance individuale di assolvimento dell'obbligo formativo di almeno 40 ore pro capite (sommando i percorsi formativi generali e specifici), prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills con attenzione pari opportunità ed equilibrio di genere, cultura e rispetto. Adozione regolamento Part-time dipendenti comunali, Adozione regolamento sul part time, promozione Lavoro agile, Ricostituzione Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Gli obiettivi individuati nel Piano Triennale Azioni Positive sono stati tutti realizzati.

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⁾
*Altro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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⁾	
"PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	50,00	1	50,00	2	18,18	Donna
mobilita informati	2	66,67	1	33,33	3	27,27	Uomo
Concorso Istruttore Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	27,27	Donna
Concorso geometra/perito tecnico C	2	66,67	1	33,33	3	27,27	Uomo
Totale personale	6		5		11		
Totale % sul personale complessivo	6,90		5,75		12,64		

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

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

Ogni richiesta inviata alla Consigliera Regionale della Parità ha avuto parere positivo in ordine alla composizione di genere delle Commissioni

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	€1859,00	€1883,00	€ 24,00	1,27
157 DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE	€3885,00	€3932,00	€ 47,00	1,20
01501 AREA ISTRUTTORI	€1848,00	€1680,00	€ -168,00	-10,00
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€1789,00	€1470,00	€ -319,00	-21,70
01503 AREA OPERATORI	€0,00	€1670,00	€ 1670,00	100,00

Il leggero divario economico retributivo si rileva per effetto dell'anzianità di servizio dove il genere maschile ha più

progressioni orizzontali, avendo mantenuto una presenza costante, diversamente da personale giovane con minore anzianità di servizio e più propenso a cambiare enti.

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?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **Non so**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Il Cug intende proporre l'istituzione della figura del consigliere di fiducia quale supporto al Cug al fine di migliorare le condizioni di benessere dei lavoratori nell'organizzazione. Questa figura può attivare procedure di ascolto con il dipendente e di segnalazione alle figure interne di riferimento dell'ente o esterne.

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.

e' stato approvato il regolamento per la disciplina del part-time

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

L'ente non ha ostacolato le richieste di mobilità dei dipendenti per motivi di ricongiungimento familiare, anche per dipendenti assunti da pochi anni.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	avviso
Tipologia di atto:	determina
Data:	26/06/2025
Organo sottoscrittore:	Dirigente Area Servizi Finanziari
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:	partecipazione ad incontri di formazione per dipendente dell'INAIL sul benessere organizzativo
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	piattaforma per riunioni da remoto
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	9
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	

Medico di sorveglianza sanitaria - RSPP

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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, 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
- 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

Il CUG è stato istituito nel primo semestre dell'anno 2025, dopo un lungo periodo di vacanza a causa di turn over del personale ed ha una composizione con un'età media compresa tra 30-40.

Di interesse è l'adesione alla rete nazionale dei CUG che permette uno scambio di informazioni e pratiche con CUG più consolidati .

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monselice-2026>