



## Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Mira - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Mira

Regione: Veneto

---

Provincia: VE

---

Comune: Mira

---

CAP: 30034

---

Indirizzo: Piazza IX Martiri, 3

---

Codice Amministrazione: c\_f229

---

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

---

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

---

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2027 (sez. 3.3.3 pag 262 e ss)

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f229-triennio\\_2025-2027-sez-333-pag-262-e-ss-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f229-triennio_2025-2027-sez-333-pag-262-e-ss-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f229-triennio\\_2025-2027-sez-333-pag-262-e-ss/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_f229-triennio\\_2025-2027-sez-333-pag-262-e-ss-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_f229-triennio_2025-2027-sez-333-pag-262-e-ss/piano_azioni_positive_c_f229-triennio_2025-2027-sez-333-pag-262-e-ss-anno_2025.pdf)) (9.94 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	Dirigente	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	2	6	8	2	2	4	7	14	5
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	2	7	5	2	6	17	10	13	5
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	2	2	3	2	1	0	1	1	3
Totale personale		8	6	16	16	6	9	21	19	29	13
Totale % sul personale complessivo		5,59	4,20	11,19	11,19	4,20	6,29	14,69	13,29	20,28	9,09

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	7	3	6	2	0	18	38,30	34,62	9	15	3	2	0	29	61,70	31,87
Tra 3 e 5 anni	1	2	4	3	0	10	43,48	19,23	0	1	7	4	1	13	56,52	14,29
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	2	2	7	31,82	13,46	0	5	5	5	0	15	68,18	16,48
Superiore a 10 anni	0	0	4	9	4	17	33,33	32,69	0	0	4	18	12	34	66,67	37,36
Totale	8	6	16	16	6	52			9	21	19	29	13	91		
Totale %	5,59	4,20	11,19	11,19	4,20	36,36			6,29	14,69	13,29	20,28	9,09	63,64		

<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 DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	2,86
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	8	66,67	4	33,33	12	8,57
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,71
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	13	32,50	27	67,50	40	28,57
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	8	25,00	24	75,00	32	22,86
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	7	38,89	11	61,11	18	12,86
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	12	36,36	21	63,64	33	23,57
Totale personale		51		89		140	
Totale % sul personale complessivo		35,66		62,24		97,90	

<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

L'analisi della tabella riferita al personale dipendente del Comune di Mira al 31.12. 2025 evidenzia una netta prevalenza del genere femminile, sono presenti 91 donne su 143 dipendenti pari al 63,64% del totale.

La principale motivazione della preponderanza del genere femminile, dato riscontrabile in quasi tutte le PA, trova una delle sue principali motivazioni nel fatto che le radici storiche e sociologiche sulle quali si fonda la nostra società spingono la donna a rinunciare alle retribuzioni maggiori del privato a fronte di una più ampia flessibilità oraria che le consenta di occuparsi dei carichi familiari.

Altro dato rilevante che emerge dall'analisi è il progressivo invecchiamento: 64 dipendenti su 143, pari al 44,75% del totale, hanno oltre 50 anni di età.

Anche questo dato è comune a tutta la PA che sta invecchiando in conseguenza del progressivo aumento dell'età pensionabile ed il fenomeno è destinato ad aumentare anche per effetto dell'equiparazione del limite ordinamentale di servizio all'età prevista per la pensione di vecchiaia, disposto dalla finanziaria 2025.

Il progressivo invecchiamento del capitale umano dovrebbe essere uno dei principali temi da risolvere nel processo di trasformazione in atto nella Pubblica Amministrazione: la digitalizzazione ed il potenziamento della PA per raggiungere una maggiore efficienza ed accessibilità dei servizi attraverso l'adozione di soluzioni digitali innovative, come previsto dalla Missione 1 del PNRR, non possono prescindere da una efficace e profonda riqualificazione del personale dipendente.

## 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	8	6	16	16	5	51	38,35	98,08	9	21	15	25	12	82	61,65	90,11
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	2	1	7	100,00	7,69
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	33,33	1,92	0	0	0	2	0	2	66,67	2,20
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>52</b>			<b>9</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>91</b>		
<b>Totale %</b>	<b>5,59</b>	<b>4,20</b>	<b>11,19</b>	<b>11,19</b>	<b>4,20</b>	<b>36,36</b>			<b>6,29</b>	<b>14,69</b>	<b>13,29</b>	<b>20,28</b>	<b>9,09</b>	<b>63,64</b>		

<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>
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	1	1	11,11	25,00	0	0	4	3	1	8	88,89	47,06
Personale che fruisce del lavoro agile a giorni	0	1	1	1	0	3	27,27	75,00	0	4	2	2	0	8	72,73	47,06
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	5,88
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>			<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>17</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>4,76</b>	<b>4,76</b>	<b>4,76</b>	<b>4,76</b>	<b>19,05</b>			<b>0,00</b>	<b>19,05</b>	<b>33,33</b>	<b>23,81</b>	<b>4,76</b>	<b>80,95</b>		

<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

L'analisi delle tabelle evidenzia una netta prevalenza del genere femminile nella fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro. Il dato è coerente con quanto rilevato al punto 1.1 nell'analisi di genere ovvero la tendenza delle donne a rinunciare alle retribuzioni maggiori del privato a fronte di una più ampia flessibilità oraria che le consenta di occuparsi dei carichi familiari.

Al fine di favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, l'ente ha garantito, ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta, la possibilità di fruire di modalità di lavoro flessibile (flessibilità oraria / lavoro agile), favorendo così anche il mantenimento di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

## 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>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	140	52,83	125	47,17	265	18,10
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	661	60,53	431	39,47	1092	74,59
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	28	29,47	67	70,53	95	6,49
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	12	100,00	12	0,82
Totale permessi	829	56,63	635	43,37	1464	

<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

Nell'Amministrazione non si riscontrano ostacoli alla fruizione di permessi e congedi.

## 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?  Sì

Dall'analisi delle azioni positive poste in essere dall'Amministrazione si evidenzia una particolare attenzione alle misure per la conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa attraverso l'utilizzo della banca ore, del lavoro agile e della flessibilità oraria. Inoltre si evidenzia un notevole incremento delle risorse destinate alla formazione professionale dei dipendenti con un investimento di € 45.000,00.

Positivo anche il fatto che l'Ente ha attivato il servizio di Consigliera di Fiducia al fine di fornire supporto ai dipendenti del Comune che si ritenessero vittima di episodi di discriminazione, molestie sessuali, molestie di genere e mobbing nonché fornire supporto a coloro che, trovandosi nella posizione di gestire risorse umane (dirigenti, responsabili di servizio, coordinatori di gruppi di lavoro), ritengono di avere la necessità di comprendere se le scelte in tema di gestione del

personale possano essere direttamente o indirettamente discriminatorie o che abbiano bisogno di un aiuto per intervenire in situazioni di conflitto che si siano sviluppate all'interno del proprio settore/servizio/gruppo con l'obiettivo di scongiurare il verificarsi di situazioni di molestie e aggressioni o micro-aggressioni di carattere continuativo che possano sfociare in mobbing.

### 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>
Aggiornamento professionale	107	179	357	503	134	1280	41,48	77,86	179	417	376	742	92	1806	58,52	63,93
Manageriale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	70	0	70	100,00	2,48
Sicurezza	16	42	66	76	16	216	29,03	13,14	70	134	110	136	78	528	70,97	18,69
Violenza di genere	21	12	39	39	18	129	36,13	7,85	24	51	48	72	33	228	63,87	8,07
Syllabus	0	0	14	2	3	19	8,96	1,16	6	61	43	46	37	193	91,04	6,83
Totale ore	144	233	476	620	171	1644			279	663	577	1066	240	2825		
Totale ore %	3,22	5,21	10,65	13,87	3,83	36,79			6,24	14,84	12,91	23,85	5,37	63,21		

<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?:

Sì

L'Amministrazione provvede ogni anno alla redazione del conto annuale contenente, tra le altre, la tabella n. 1 che riepiloga la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato anche in un'ottica di genere dalla quale emergere per ogni categoria professionale il numero dei dipendenti divisi tra uomini e donne.

### 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>	
FUNZIONARIO TECNICO	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
OPERAIO	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1	33,33	2	66,67	3	25,00	Donna
Totale personale	7		5		12		
Totale % sul personale complessivo	4,90		3,50		8,39		

<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

Dall'analisi della tabella si evidenzia il rispetto del genere nelle commissioni di concorso disposto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001 e il D.P.R. 82/2023.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
DIRIGENTI	€31871,00	€34314,00	€ 2443,00	7,12
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€19810,00	€19540,00	€ -270,00	-1,38
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€16083,00	€17938,00	€ 1855,00	10,34
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€16163,00	€17901,00	€ 1738,00	9,71

I dati evidenziano un divario economico sulla media delle retribuzioni omnicomprendenti che è conseguente alla prevalenza del genere femminile che occupa posizioni economiche più elevate in quanto hanno una maggiore anzianità di servizio.

## 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: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

---

Codici di condotta: No

---

Codici di comportamento: Sì

---

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

Il CUG propone l'adozione entro l'anno in corso del codice di condotta

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

Non sono state riscontrate situazioni di discriminazione o mobbing. La Consigliera di Fiducia ha segnalato una possibile criticità contenuta nel contratto decentrato che l'Amministrazione si è impegnata a prendere in esame e a valutare azioni correttive

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: il CUG è stato costituito a seguito di designazione dei rappresentanti sindacali e successiva designazione della componente dell'Amministrazione. L'interpello tra il personale è andato deserto.

---

Tipologia di atto: Disposizione dirigenziale

---

Data: 27/02/2026

---

Organo sottoscrittore: Dirigente Risorse Umane

---

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

---

Interventi realizzati a costo zero: No

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

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?: **No**

---

## 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

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

- 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
- 

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