



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Cavallino-Treporti - 2026

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		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	2	0	0	2	12,50	6,67	6	4	2	2	0	14	87,50	26,92
Superiore a 10 anni	0	1	4	13	4	22	43,14	73,33	0	0	10	14	5	29	56,86	55,77
Tra 3 e 5 anni	0	2	0	1	1	4	33,33	13,33	1	1	4	2		8	66,67	15,38
Tra 5 e 10 anni	0	1	1			2	66,67	6,67	0	0	1	0	0	1	33,33	1,92
Totale	0	4	7	14	5	30			7	5	17	18	5	52		
Totale %	0,00	4,88	8,54	17,07	6,10	36,59			8,54	6,10	20,73	21,95	6,10	63,41		

⁽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	40,00	6	60,00	10	12,20
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	2,44
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	4	28,57	10	71,43	14	17,07

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	7,32
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	12	40,00	18	60,00	30	36,59
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	4,88
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	4,88
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	2,44
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	9,76
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	2,44
Totale personale		30		52		82	
Totale % sul personale complessivo		35,29		61,18		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 2026, la prevalenza femminile: 53 donne su 85 dipendenti. La percentuale (61,18% 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, del genere femminile nell'inquadramento superiore (Area funzionari) rispetto al genere maschile in linea con l'anno precedente.

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	4	7	0	11	100,00	20,75
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,89
Tempo Pieno		5	11	11	5	32	43,84	100,00	8	5	13	14	1	41	56,16	77,36

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⁾
Totale	0	5	11	11	5	32			8	5	17	22	1	53		
Totale %	0,00	5,88	12,94	12,94	5,88	37,65			9,41	5,88	20,00	25,88	1,18	62,35		

⁽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 < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,23
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	7	0	11	100,00	35,48
Smart working	0	0	0	1	1	2	9,52	100,00	0	2	8	9	0	19	90,48	61,29
Totale	0	0	0	1	1	2			0	2	12	17	0	31		
Totale %	0,00	0,00	0,00	3,03	3,03	6,06			0,00	6,06	36,36	51,52	0,00	93,94		

⁽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 confermano un utilizzo esclusivo del part time da parte delle 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 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 situazione economica che richiede un impegno lavorativo da parte di tutta la famiglia oltre all'onere spesso di svolgere ruolo di caregiver familiare. 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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	48	30,38	110	69,62	158	26,42
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2	1,20	165	98,80	167	27,93

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	9	30,00	21	70,00	30	5,02
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	243	100,00	243	40,64
Totale permessi	59	9,87	539	90,13	598	

⁽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 la fruizione è ancora una volta di gran lunga superiore in capo al genere femminile.

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**

L'aumento del buono pasto ha portato ad un miglioramento economico nel sostegno della spesa per il pasto elevando notevolmente l'importo rispetto agli anni precedenti. Tuttavia tale azione non ricopre l'esigenza welfare dei dipendenti che non beneficiano del buono pasto ad esempio i part time

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 - Anticorruzione e trasparenza	0	12	14	26	10	62	36,47	19,62	12	18	36	38	4	108	63,53	18,43

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	0	60	40	84	22	206	37,87	65,19	0	103	168	67	0	338	62,13	57,68
Sicurezza	0	12	8	20	8	48	25,53	15,19	12	40	28	52	8	140	74,47	23,89
Totale ore	0	84	62	130	40	316			24	161	232	157	12	586		
Totale ore %	0,00	9,31	6,87	14,41	4,43	35,03			2,66	17,85	25,72	17,41	1,33	64,97		

⁽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 progetta per l'anno a venire, dato l'imminente rinnovo della componente costituente il comitato CUG, la partecipazione alla redazione del Bilancio di Genere

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⁾	
Concorso Assistente siciale	0	0,00	4	100,00	4	30,77	Uomo
"PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	33,33	2	66,67	3	23,08	Uomo
"PROCEDURA DI MOBILITÀ EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 PER IL REPERIMENTO DI N.1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2	66,67	1	33,33	3	23,08	Uomo
PROCEDURA MOBILITA' EDUCATORE ASILO NIDO	1	33,33	2	66,67	3	23,08	Uomo
Totale personale	4		9		13		
Totale % sul personale complessivo	4,71		10,59		15,29		

⁽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 %
categoria B	€24374,60	€18540,10	€ -5834,50	-31,47
CATEGORIA C	€23008,30	€16256,40	€ -6751,90	-41,53
CATEGORIA D	€25280,30	€22226,00	€ -3054,30	-13,74
DIRIGENTI	€64602,80	€61813,20	€ -2789,60	-4,51

Il divario economico, ancora a svantaggio delle dipendenti donne, potrebbe certamente derivare dal maggior numero di misure conciliative tra cui il part time usufruito dalla popolazione femminile in generale.

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' stata avviata l'indagine per la valutazione del rischio stress lavoro correlato riferita al triennio 2021-2022-2023 secondo il D. lgs n. 81 - 2008 art. 28

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

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

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

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: Non so

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

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?

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

Considerazioni conclusive

Il CUG ha raccolto proposte e suggerimenti da parte dei dipendenti di ogni settore, collaborando con il servizio 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 2025 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-2026>