



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Preganziol - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Preganziol

Regione: Veneto

Provincia: TV

Comune: Preganziol

CAP: 31022

Indirizzo: Piazza G. Gabbin, 1

Codice Amministrazione: c_h022

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

2023

2026

2023 - 2025

2026-2028

[piano_azioni_positive_c_h022-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h022-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

[piano_azioni_positive_c_h022-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h022-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h022-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (569.68 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h022-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (696.65 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	Funzionario di Vigilanza	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	funzionario amministrativo	0	0	0	1	1	0	3	2	3	2
Personale non dirigente	funzionario ambientale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Funzionario Tecnico	0	1	1	2	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	ASSISTENTE SOCIALE	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Funzionario Informatico	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	agente polizia locale	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0
Personale non dirigente	Istruttore Amministrativo	0	0	2	1	0	1	2	5	9	4
Personale non dirigente	Istruttore Tecnico	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1
Personale non dirigente	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	operatore esperto servizi tecnici	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	3	5	8	1	1	8	9	14	11
Totale % sul personale complessivo		1,64	4,92	8,20	13,11	1,64	1,64	13,11	14,75	22,95	18,03

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	3	1	3	0	7	38,89	43,75	1	4	5	1	0	11	61,11	25,58
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	0	0	2	25,00	12,50	0	3	2	1	0	6	75,00	13,95
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	2,33
Superiore a 10 anni	0	0	2	5	0	7	21,88	43,75	0	1	2	13	9	25	78,13	58,14
Totale	0	4	4	8	0	16			1	8	9	15	10	43		
Totale %	0,00	6,78	6,78	13,56	0,00	27,12			1,69	13,56	15,25	25,42	16,95	72,88		

⁽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⁾
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,67
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	5,00
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	5	23,81	16	76,19	21	35,00
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	6,67
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	1	16,67	5	83,33	6	10,00
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	5,00
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	13,33
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	5	35,71	9	64,29	14	23,33
Totale personale		18		42		60	
Totale % sul personale complessivo		29,51		68,85		98,36	

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

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

Le analisi che seguono sono state sviluppate sulla base dei report ricevuti IL 27.02.2026, Prot. 5330 e come integrati il

06.03.2026, prot. 5945, successivamente caricati nel Portale CUG, relativamente alla situazione del personale al 31.12.2025, in riscontro alla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità recante "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".

I report contenenti i dati relativi alla situazione del personale alle dipendenze del Comune di Preganziol al 31.12.2025 come valutati da parte del CUG e corretti, verranno allegati alla presente a formarne parte integrante.

Dall'analisi si evidenzia:

-nella tabella 1.4 due errori in quanto mancano un uomo (41-50) tra 3 e 5 anni di anzianità di servizio e un uomo (>60) con anzianità superiore a 10 anni;

- nella tabella 1.7 un errore per mancanza di una donna (laurea magistrale) per un totale di 61 dipendenti.

Note alla Tab 1.2 -

Come si può notare la ripartizione fra i due generi rimane alquanto sbilanciata, con una netta prevalenza femminile sul complessivo, il 70,49% donne contro 29,51% uomini, dato che si è ridotto ulteriormente rispetto al precedente anno.

Relativamente alla ripartizione del personale in base all'età, oltre all'invecchiamento complessivo, si evidenzia che gli uomini (29,51%) la metà ha più di 50 anni, mentre per le donne (70,49%) il 40,98% della componente supera i 50 anni.

L'analisi del dato complessivo segnala il fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti che presenta non pochi profili di criticità, come rilevato pure lo scorso anno.

Note alla Tab 1.3-

La riduzione del personale di cui si accennava prima, trova evidenza nella tabella sopra riportata, che riconferma il dato del precedente anno, per la mancata sostituzione di una Responsabile, sopperita mediante redistribuzione dell'attività, con maggior carico per i due settori con referenti donne.

Ciò premesso, in merito alla media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno suddivise nei livelli di inquadramento, si riscontra nella successiva tabella una più marcata disparità nei ruoli degli Operatori Esperti dove per le donne la retribuzione media si attesta con un divario del 5,73%.

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⁾
Tempo Pieno	0	4	4	8	1	17	30,36	94,44	1	6	10	14	8	39	69,64	90,70
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	20,00	5,56	0	1	0	0	3	4	80,00	9,30
Totale	0	4	5	8	1	18			1	7	10	14	11	43		
Totale %	0,00	6,56	8,20	13,11	1,64	29,51			1,64	11,48	16,39	22,95	18,03	70,49		

⁽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⁾
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 83,33	0	0	1	0	0	1	25,00	50,00	0	1	0	0	2	3	75,00	27,27
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 66,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	9,09
Smart working	0	0	0	1	0	1	14,29	50,00	0	3	2	1	0	6	85,71	54,55
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	9,09
Totale	0	0	1	1	0	2			0	4	2	2	3	11		
Totale %	0,00	0,00	7,69	7,69	0,00	15,38			0,00	30,77	15,38	15,38	23,08	84,62		

⁽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

Come si evince dalle tabelle riportate, il personale con contratto di lavoro part-time o che usufruisce di lavoro flessibile o agile, riguarda in prevalenza la componente femminile, pur essendo esigua la percentuale femminile rispetto al complessivo, evidenzia come i dati sono rappresentativi della società attuale, che vede la componente femminile farsi carico della cura di anziani e figli.

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	0	0,00	34	100,00	34	8,83
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	149	100,00	149	38,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	38	100,00	38	9,87
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	3	100,00	3	0,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	161	100,00	161	41,82
Totale permessi	0	--	385	100,00	385	

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

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

Come si evince dalle tabelle riportate, il personale con contratto di lavoro part-time o che usufruisce di lavoro flessibile o agile, riguarda in prevalenza la componente femminile, pur essendo esigua la percentuale femminile rispetto al complessivo, evidenzia come i dati sono rappresentativi della società attuale, che vede la componente femminile farsi carico della cura di anziani e figli.

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**

Si corregge quanto indicato:

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **SI** riferimento al PIAO Delibera Giunta Comunale n, 10 29.01.2026.

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa **SI**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale **SI**

riscontrabili dal sistema di valutazione scheda dipendenti/Pos.Organizzative

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	82	59	74	4	219	38,83	21,12	4	84	92	66	99	345	61,17	13,31
Aggiornamento professionale	0	155	240	364	41	800	27,52	77,15	33	467	533	665	409	2107	72,48	81,29
Tematiche CUG/Violenza di genere	0	5	0	13	0	18	11,39	1,74	11	2	11	35	81	140	88,61	5,40
Totale ore	0	242	299	451	45	1037			48	553	636	766	589	2592		
Totale ore %	0,00	6,67	8,24	12,43	1,24	28,58			1,32	15,24	17,53	21,11	16,23	71,42		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? Sì

Rispetto l'adesione al Progetto sperimentale 2024-2026 "Prassi Uni/PdR 125:2022 e innovazione nella P.A." in essere con la Provincia di Treviso, l'attività formativa per la nuova componente CUG ha subito un temporaneo rallentamento, risultano mancate alcune occasioni di formazione specifica calendarizzate e poi rinviate a data da destinarsi, per indisponibilità da parte degli organizzatori. Si auspica che possano essere recuperate o in alternativa organizzate in altro modo.

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	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	3,28		1,64		4,92		

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

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

Il tema delle Pari Opportunità è elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse professionali e strutturali dell'Amministrazione, poiché ritenuto parte attiva del funzionamento organizzativo.

Nel 2025 è stata indetta una procedura concorsuale, rispettando la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne (ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001 e del DPR n.487 del 1994)

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 %
Area funzionari EQ	€31238,50	€30947,70	€ -290,80	-0,94
Area degli istruttori	€25760,10	€27222,70	€ 1462,60	5,37
Area degli Operatori esperti	€24677,60	€23264,40	€ -1413,20	-6,07

In merito alla media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno suddivise nei livelli di inquadramento, si riscontra nella tabella una più marcata disparità nei ruoli degli Operatori Esperti dove per le donne la retribuzione media si attesta con un divario del 5,73%.

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**

In conclusione si segnala che, lo stato di attuazione delle iniziative promosse ha ottenuto in buona parte il riscontro atteso, importante il contributo fornito dai quesiti posti con il questionario proposto dalla Consigliera di Parità della Provincia di Treviso, che mediante la sua struttura sintetica, ha consentito di far emergere il disagio che taluni percepivano e per i quali il CUG si sta attivando con iniziative mirate, tra queste l'istituzione del nucleo di ascolto.

Si evidenzia che sono pervenute attraverso il sondaggio sul Benessere Lavorativo somministrato tra il 23.04 e il 31.05.2024, n. 3 segnalazioni che rivelano episodi di molestie (clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo) e che meritano la nostra attenzione.

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: **Non so**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Si rinnova quanto già segnalato all'Amministrazione circa la necessità che sia attivato nei tempi più brevi la costituzione di un nucleo di ascolto, giusta nota prot.22411 del 30.08.2024 e di un successivo sollecito prot.1865 del 23.01.2025, al fine di restituire maggiori strumenti al CUG per svolgere correttamente l'attività di supporto e verifica.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Nel corso del 2025 il presidente CUG, ha comunque proceduto di concerto con il Responsabile del Servizio Risorse Umane a declinare le finalità date dal progetto sperimentale Prassi UniPdR 125-2022, mediante incontri mensili con il gruppo di lavoro costituito da Vice Consigliera di Parità, Comune di Castelfranco Veneto, Conegliano e Fontanelle; volti ad introdurre nuove prassi e un sistema di misurazione degli indicatori di miglioramento (KPI), così da favorire il cambiamento attraverso la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere, nell'obiettivo di colmare il divario, adottando un sistema di gestione che permetta di verificare i progressi e le strategie da attuare, nell'ottica del miglioramento continuo

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: determinazione Resp. Settore V n. 153 del 17.03.2025

Tipologia di atto: Determinazione

Data: 17/03/2025

Organo sottoscrittore: Responsabile settore V

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: progetto sperimentale Prassi UniPdR 125-2022 organizzato dalla Consigliera di Parità della Provincia di Treviso

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra Sì

amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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?

- regolamento lavoro agile

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

Nel corso dell'anno 2025 la componente C.U.G. in carica fino alla nuova nomina si è riunita in un paio di occasioni, motivata dalla volontà di dare continuità al lavoro svolto e rispettare la scadenza per restituire una nuova proposta PAP 2025-2026, poi approvato dalla Giunta Comunale nella seduta n. 17 del 30.01.2025 ed allegato "A" al PIAO 2025-2027 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 09.06.2021.

In data 31.03.2025 con l'insediamento della nuova componente CUG, si è potuto presentare ai presenti, al Sindaco ai Responsabili nominati e alla vecchia e nuova componente CUG, l'attività restituita negli ultimi quattro anni dal CUG 2020-2024, tale relazione di fine mandato è stata poi condivisa anche con tutti i dipendenti.

Il nuovo Comitato Unico di Garanzia nel corso del 2025 si è riunito svolgendo ulteriori tre incontri, l'attività nel suo insieme può essere così riassunta:

- disamina dei reports forniti dal servizio Risorse Umane e riferiti al personale al 31.12.2024, ai fini della restituzione della relazione annuale;
- analizzato i contenuti e suggerito una nuova proposta di sondaggio sul "Benessere Lavorativo" da sottoporre ai dipendenti;
- valutato il regolamento sul lavoro agile in fase di sperimentazione tra i dipendenti;
- valutata e predisposta la documentazione ai fini dell'aggiornamento del sito web con una pagina dedicata all'attività del CUG per migliorare ed aumentare la visibilità; ed al contempo aggiornarlo con il logo ed il numero antiviolenza, così come hanno già fatto diversi altri Comuni;
- valutati i risultati del sondaggio fornito ai dipendenti nell'agosto 2025. analizzando e proponendo soluzioni migliorative al fine di migliorare la carenza di comunicazione che si è evidenziata.

Rispetto l'adesione al Progetto sperimentale 2024-2026 "Prassi Uni/PdR 125:2022 e innovazione nella P.A." in essere con la Provincia di Treviso, l'attività formativa per la nuova componente CUG ha subito un temporaneo rallentamento, risultano mancate alcune occasioni di formazione specifica calendarizzate e poi rinviate a data da destinarsi, per indisponibilità da parte degli organizzatori. Si auspica che possano essere recuperate o in alternativa organizzate in altro modo.

Sempre nel corso del 2025 il presidente CUG, ha comunque proceduto di concerto con il Responsabile del Servizio Risorse Umane a declinare le finalità date dal progetto sperimentale Prassi UniPdR 125-2022, mediante incontri mensili con il gruppo di lavoro costituito da Vice Consigliera di Parità, Comune di Castelfranco Veneto, Conegliano e Fontanelle; volti ad introdurre nuove prassi e un sistema di misurazione degli indicatori di miglioramento (KPI), così da favorire il cambiamento attraverso la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere, nell'obiettivo di colmare il divario, adottando un sistema di gestione che permetta di verificare i progressi e le strategie da attuare, nell'ottica del miglioramento continuo.

In conclusione si segnala che, lo stato di attuazione delle iniziative promosse ha ottenuto in buona parte il riscontro atteso, importante il contributo fornito dai quesiti posti con il questionario proposto dalla Consigliera di Parità della Provincia di Treviso, che mediante la sua struttura sintetica, ha consentito di far emergere il disagio che taluni percepivano e per i quali il CUG si sta attivando con iniziative mirate, tra queste l'istituzione del nucleo di ascolto.

Si evidenzia che sono pervenute attraverso il sondaggio sul Benessere Lavorativo somministrato tra il 23.04 e il 31.05.2024, n. 3 segnalazioni che rivelano episodi di molestie (clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo) e che meritano la nostra attenzione.

Ciò premesso, si rinnova quanto già segnalato all'Amministrazione circa la necessità che sia attivato nei tempi più brevi la costituzione di un nucleo di ascolto, giusta nota prot.22411 del 30.08.2024 e di un successivo sollecito prot.1865 del 23.01.2025, al fine di restituire maggiori strumenti al CUG per svolgere correttamente l'attività di supporto e verifica.

In merito all'attività di verifica, si riscontra quanto segue:

- risultano conseguiti buoni risultati sia per quanto riguarda lo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive che sui progetti, buone pratiche in materia di pari opportunità e formazione;
- sono state attivate azioni per promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo;
- non sono pervenute segnalazioni circa forme di discriminazione, diretta e indiretta, relative 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.

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