



## **COMUNE DI BREDA DI PIAVE**

PROVINCIA DI TREVISO

### **DATI SUL PERSONALE ALLA DATA DEL 31.12.2023**

Ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31.12.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

**TABELLA 1.1. – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento**

Classi età	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
Operatori esperti (Ex cat B)	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Istruttori (Ex cat- C)	1	1	2	2		1	1	4	2	
Funzionari (Ex cat. D)	1					1	1	1	4	1
Totale personale	2	1	3	4	0	2	2	5	6	1
% sul totale complessivo	7,69	3,85	11,54	15,38	0,00	7,69	7,69	19,23	23,08	3,85

**TABELLA 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tempo Pieno	2	1	3	4	0	10	100%	1	2	3	5	1	12	75%
Part Time $\geq 50\%$								1		2	1		4	25%
Part Time $<50\%$														
<b>Totale</b>														
<b>Totale %</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

**TABELLA 1.3 – Posizioni di responsabilità remunerate (non dirigenziali), ripartite per genere**

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione di Elevata Qualificazione Area 1			1		1		25%
Posizione di Elevata Qualificazione Area 3			1		1		25%
Alta professionalità Area 1			1		1		25%
Alta professionalità Area 1	1				1		25%
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>3,85%</b>		<b>11,54%</b>		<b>15,39%</b>	

**TABELLA 1.4 – Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	2	0	2	2		6	60%	2	2	1	3		8	50%
Tra 3 e 5 anni			1	1	2	4	40%			2	2		4	25%
Tra 5 e 10 anni										1	1		2	12,50%
Superiore a 10 anni										1		1	2	12,50%
<b>Totale</b>	2	0	3	3	2	10	100%	2	2	5	6	1	16	100%
<b>Sul totale %</b>						100 %	100%						100 %	100%

**TABELLA 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omni-compreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media annuale	Retribuzione netta media <sup>1</sup>	Valori assoluti	%
Operatori (ex Categoria A)	0	- €		
Operatori esperti (ex Categoria B)	24.890,58 €	- €	24.890,58 €	25,60%
Istruttori (ex Categoria C)	25.706,42 €	25.458,89 €	247,54 €	0,25%
Funzionari (ex Categoria D)	- €	32.843,04 €	32.843,04 €	33,79%
Funzionari – EQ (ex Categoria D)	11.230,93 €	50.461,65 €	39.230,72 €	40,36%
<u>totale personale</u>				100,00%
Accorpamento categorie	24.014,12	36.798,93	12.784,81	

<sup>1</sup> sono ricompresi anche compensi per incentivi funzioni tecniche

**TABELLA 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio**

Non presente personale dirigenziale.

**TABELLA 1.7 – Personale non dirigenziale suddiviso per titolo di studio**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	10,00%			1	3,85%
Diploma di scuola superiore	5	50,00%	6	37,50%	11	42,31%
Laurea	1	10,00%	1	6,25%	2	7,69%
Laurea magistrale	2	20,00%	9	56,25%	11	42,31%
Master di I livello	1	10,00%			1	3,85%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>	<b>16</b>	<b>100,00%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>34,46%</b>		<b>61,54%</b>		100,00%

**TABELLA 1.8 – Composizione di genere delle commissioni di concorso**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso Funzionario Tecnico (ex cat D) part time	2	66,67%	1	33,33%	3		D
Concorso Funzionario amministrativo contabile (ex cat. D)	1	33,33%	2	66,67%	3		U
Concorso Funzionario amministrativo contabile (ex cat. D)	1	33,33%	2	66,67%	3		U
Concorso Istruttore tecnico (ex cat. C)	1	33,33%	2	66,67%	3		D
Concorso Funzionario Tecnico (ex cat. D)	2	66,67%	1	33,33%	3		D
<b>Totale personale</b>	<b>7</b>		<b>8</b>		<b>15</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>46,67%</b>				<b>53,34%</b>		

**TABELLA 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età**

	UOMINI							DONNE							
	Classi età	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione								1		2	1		4	25%	
Personale che fruisce di part time a richiesta								1		2	1		4	25%	
Personale che fruisce di telelavoro															
Personale che fruisce del lavoro agile															
Personale che fruisce di orari flessibili					1		1	10%	1		2	1		4	25%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)															
<b>Totale generale</b>				1		1		1		2	1		4		
<b>totale %</b>															

**TABELLA 1.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			2	100%	2	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			87	100%	87	100%
<b>Totale</b>						

**TABELLA 1.11 – Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età**

Classi età	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	22	0	19,5	3	0	44,5	7,47%	0	0	0	0	0	0	0,00 %
Aggiornamento professionale	18,5	6	6	7,5	0	38	6,38%	40,5	30,5	60	218	60,5	409,5	68,7 7%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00 %
Tematiche CUG	22	0	0	0	0	22	3,69%	0	0	0	0	0	0	0,00 %
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00 %
Altro (anticorruzione)	0	0	0	0	0	0	0,00%	1	0	0	0	0	1	0,17 %
Altro (privacy)	0	3,5	10,5	14	0	28	4,70%	7	3,5	17,5	21	3,5	52,5	8,82 %
<b>Totale ore</b>	62,5	9,5	36	24,5	0	132,5	22,25 %	48,5	34	77,5	239	64	463	77,7 5%
<b>Totale ore %</b>	47%	7%	27%	18%	0%	100%		10%	7%	17%	52%	14%	100%	

## **SEZIONE 2 - AZIONI REALIZZATE NEL 2023 E RISULTATI RAGGIUNTI**

### **CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Obiettivo n. 1 – Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro

Il Comune di Breda di Piave ha applicato ed applica numerose politiche di conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro, fra le quali:

1. Flessibilità di orario, consistente nella possibilità di posticipare l'entrata e l'uscita giornaliera antimeridiana e pomeridiana di 15 minuti; Inoltre con la sottoscrizione del CCI 2023-2025 a partire dal 22.12.2023 è prevista la possibilità di richiedere la flessibilità per ulteriori 30 minuti per determinate casistiche (dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001, dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992, dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018, dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie, dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti);
2. Flessibilità nella concessione di assenze o spostamenti di orari entrata/uscita per motivi personali e familiari;
3. Vengono riconosciuti i permessi di cui alla Legge 104/1992 per l'assistenza a familiari portatori di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 42, c. 5, del D. Lgs.151/2001 e s.m.i.;
4. Concessione del part-time. Nel corso degli anni è stata prestata particolare attenzione nella concessione del regime di lavoro a tempo parziale, riscontrando le manifestate esigenze familiari e personali da parte del personale interessato, in particolare personale femminile;
5. Valutazione e concessione di articolazioni di orario di lavoro diversificate, in modo da conciliare i tempi di lavoro con le esigenze personali e familiari;
6. Possibilità di utilizzare le ore di lavoro straordinario a recupero o da accantonare nella banca delle ore.

#### **MISURAZIONE:**

-N. 6 lavoratori autorizzati ad effettuare articolazioni orarie diverse - 23% del totale del personale e 100% dei richiedenti;

**SPESA SOSTENUTA:** Non ci sono stati oneri a carico del bilancio comunale.

### **GESTIONE RISORSE UMANE E QUALITA' DEL LAVORO**

Obiettivo n. 2 – Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, promuovere una costante attività formativa

1. Possibilità di accedere a corsi di formazione ed aggiornamento, nell'ambito delle materie di competenza del settore di appartenenza, al fine di favorire e sviluppare la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.
2. Organizzazione di specifici corsi di formazione ed aggiornamento in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro; corsi che hanno interessato tutto il personale con un piano formativo diversificato a seconda di ruoli, competenze, responsabilità;
3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisite, senza discriminazione;

#### **MISURAZIONE:**

- N. 101 corsi di formazione/aggiornamento autorizzati;  
- N. 26 lavoratrici e lavoratori partecipanti - 100% del totale del personale, di cui 54% lavoratrici;

SPESA SOSTENUTA: € 4.753,40

N. 4 incarichi di Elevata Qualificazione e Alta Professionalità affidati, di cui n. 3 a personale femminile (75% a lavoratrici su incarichi affidati) e n. 1 a personale maschile.

### **PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Obiettivo n. 3 – Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione

1. Commissione giudicatrice concorso pubblico per la copertura di un funzionario tecnico part time (ex cat. D): componenti n. 3 (2 uomini e 1 donna); Presidente Donna;
2. Commissione giudicatrice concorso pubblico per la copertura di un posto di funzionario amministrativo contabile (ex cat. D): componenti n. 3 (2 donne e 1 uomo); Presidente Uomo;
3. Commissione giudicatrice concorso pubblico per la copertura di un posto di funzionario amministrativo contabile (ex cat. D): componenti n. 3 (1 uomo e 2 donne); Presidente Uomo.
4. Commissione giudicatrice concorso pubblico per la copertura di un posto di istruttore tecnico (ex cat. C): componenti n. 3 (1 uomo e 2 donne); Presidente Donna.
5. Commissione giudicatrice concorso pubblico per la copertura di un istruttore tecnico (ex cat. D): componenti n. 3 (2 uomini e 1 donna); Presidente Donna;

#### **MISURAZIONE:**

N. totale di componenti delle Commissioni di concorso: 15

N. totale donne nominate componenti delle Commissioni di concorso: 8

Percentuale presenza femminile nelle Commissioni di concorso: 53,34%

Presenza di almeno 1/3 di donne in tutte le Commissioni di concorso: 100%

SPESA SOSTENUTA: € 1.000,00.

### **CONSIDERAZIONI**

L'analisi della situazione del personale dipendente alla data del 31.12.2023 consente di affermare che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi superiore ai due terzi.

E' da rilevare il rispetto del principio di parità di genere per quanto concerne l'attribuzione delle posizioni organizzative, come mostrato in tabella 1.3.

L'organizzazione dei percorsi formativi non tiene conto di differenze di genere e sono programmati sulla base delle esigenze e disponibilità.

Gli obiettivi sopra elencati sono previsti nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025.