



COMUNE DI BREDA DI PIAVE

PROVINCIA DI TREVISO

DATI SUL PERSONALE ALLA DATA DEL 31.12.2021

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)

Indice generale

Premessa	3
Finalità e struttura.....	3
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	5
TABELLA 1.1. – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento	5
TABELLA 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.....	5
TABELLA 1.3 – Posizioni di responsabilità remunerate (non dirigenziali), ripartite per genere.....	6
TABELLA 1.4 – Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere	6
TABELLA 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omni-compreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento	7
TABELLA 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio	7
TABELLA 1.7 – Personale non dirigenziale suddiviso per titolo di studio.....	7
TABELLA 1.8 – Composizione di genere delle commissioni di concorso	7
TABELLA 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.....	8
TABELLA 1.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere.....	8
TABELLA 1.11 – Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età	8
Analisi dei dati e proposte.....	9

Premessa

In attuazione dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 183/2010, è previsto che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia – CUG – per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il 4 marzo 2011, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato le Linee guida predisposte dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministero delle Pari Opportunità, nelle quali sono esplicitati gli ambiti di lavoro e i compiti affidati al CUG. Tra quest'ultimi vi è quello di redigere entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale del Comune di Breda analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Breda di Piave è stato nominato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 31.01.2020 ed ha durata triennale.

La relazione relativa al Piano Azioni Positive 2021-2023 è stata condivisa ed approvata dai componenti del CUG, come da verbale della relativa riunione del 04.03.2022.

Alla data del 31.12.2021 risultavano in servizio n. 28 dipendenti, di cui n. 19 donne e n. 9 uomini.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, 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

Inquadramento	UOMINI					DONNE							
	Classi età		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
A			0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
B			0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
B3			0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
C			0	1	1	2	0	0	1	7	3	0	
D			0	0	0	0	1	0	1	1	4	1	
Totale personale			2	2	4	1		2	8	8	1	28	
% sul personale complessivo			0,00	7,14 %	7,14 %	14,29 %	3,57 %	0,00	7,14 %	28,57 %	28,57 %	3,57 %	100%

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

Classi età Tipo Presenza	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	0	2	2	4	1	9	100%	0	2	5	6	1	14	73,68 %
Part Time $\geq 50\%$										3	2		5	26,32 %
Part Time $<50\%$														
Totale		2	2	4	1	9			2	8	8	1	19	
Totale %		22,22 %	22,22 %	44,44 %	11,11 %	100 %	100 %		10,53 %	42,11 %	42,11 %	5,26 %	100 %	100 %

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 organizzativa Area 1				1		1	1	20%
Posizione organizzativa Area 2				1		1	1	20%
Posizione organizzativa Area 3				1		1	1	20%
Posizione organizzativa Area 4				1		1	1	20%
Alta profess. organizzativa Area 5			1				1	20%
Totale personale			1		4		5	100%
% sul personale complessivo				3,57%		14,29%		17,86%

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	1			3	33,33%		2	2			4	21,05%	
Tra 3 e 5 anni											3	3	15,79%	
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni		1	4	1	6	66,67%			6	5	1	12	63,16%	
Totale	2	2	4	1	9			2	8	8	1	19		
Sul totale %	7,14 %	7,14 %	14,29 %	3,57%	100 %	100%		7,14 %	28,57 %	28,57 %	3,57 %	100 %	100%	

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
		Retribuzione netta media annuale	Valori assoluti	
Categoria A		9.591,15	9.591,15	15,56%
Categoria B		16.926,52	16.926,52	27,45%
Categoria C		26.292,89	22.284,43	4.008,46
Categoria D		24.241,46	24.241,46	39,32%
Categoria D - posizione organizzativa		32.776,47	39.662,92	6.886,44
totale personale				11,17%
Accorpamento categorie		25.346,13	27.669,08	2.322,95
				100%

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	11,11%	1	5,26%	2	7,14%
Diploma di scuola superiore	6	66,67%	7	36,84%	13	46,43%
Laurea			1	5,26%	1	3,57%
Laurea magistrale	1	11,11%	10	52,64%	11	39,29%
Master di I livello	1	11,11%			1	3,57%
Master di II livello		0,00%				
Dottorato di ricerca		0,00%				
Totale personale	9	100,00%	19	100,00%	28	
% sul personale complessivo						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		%		%			
Concorso		%		%			
Totale personale							
% sul personale complessivo							

Nessun concorso effettuato nel corso del 2021

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

Nel 2021 i permessi per assistenza ai disabili e altre forme di flessibilità del lavoro sono stati utilizzati in prevalenza da parte del personale di sesso femminile, come risulta dalle tabelle seguenti:

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta										3	2		5	26,3 %
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile										1			1	5,3 %
Personale che fruisce di orari flessibili		2	2	4		8	88,89 %		2	7	6		15	78,9 %
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale generale		2	2	4	1	9			2	8	8	1	19	

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				1	100%	1	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti							
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti				3	100%	3	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti							
Totale				4	100%	4	100%

TABELLA 1.11 – Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età

Anche la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente sono stati garantiti nell'anno 2021 senza discriminazione di genere, con, anche in questo caso, una prevalenza di ore effettuate da personale di sesso femminile, collegato alla maggiore percentuale di presenza in organico.

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)														
Aggiornamento professionale		10	6	31,5	25	72,5	14,60 %		12,5	91,5	156,5	74	334,5	67,6 %
Competenze manageriali/Relazionali									14	33,5	14	61,5		12,4
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (anticorruzione)									9	1,5		10,5		2,2%
Altro (privacy)									8	4	4		16	3,2%
Totale ore	10	6	31,5	25	72,5	14,60 %		20,5	118,5	195,5	88	422,5		85,40 %
Totale ore %	2%	1%	6,5%	5,1%				4,1%	24%	39,50 %	17,8 %			

Analisi dei dati

Analizzando i dati presentati e raccolti dal personale è possibile leggere un quadro dal quale si evince che:

- l'età dei dipendenti è in maggior concentrazione nella fascia fra i 51 e i 60 anni che evidenzia la tendenza generale dell'invecchiamento della popolazione lavorativa similmente alla tendenza nazionale;
- il numero delle donne (19) è di 1/2 superiore a quello degli uomini (9), e ricoprono livelli mediamente più alti. A titolo esemplificativo il numero di responsabili donne è 4 volte superiore a quello degli uomini presentando quindi una retribuzione finale superiore a quella degli uomini;
- le forme adottate dall'Amministrazione per la conciliazione Vita/Lavoro (part time, lavoro agile, congedi parentali, flessibilità oraria) evidenziano che vengono fruite in maggioranza dalle donne. Tuttavia, vista la situazione epidemiologica in corso nel 2021, si sottolinea che tutte le richieste di articolazione degli orari presentate da ambo i sessi sono state evase al 100%;
- si riscontra una nutrita partecipazione ai corsi di formazione da parte di tutto il personale in ambito di aggiornamento professionale, di gestione dei conflitti e del ruolo manageriale per chi di competenza;
- non sono stati svolti bandi di concorso per assunzioni nel 2021.

Proposte

- mantenere il monitoraggio delle varie forme di conciliazione vita/lavoro;
- assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità tutelando i lavoratori e le lavoratrici garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica;
- ottimizzare il lavoro, nonché l'efficienza e l'efficacia dell'Ente rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e benessere organizzativo.



Il Presidente del CUG
Dott. Stefano Del Cin

FIRMA OSCURATA
ai sensi delle Linee Guida
del Garante della Privacy

