



## **COMUNE DI BREDA DI PIAVE**

PROVINCIA DI TREVISO

### **AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2022**

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 31.12.2022, 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	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
<b>Inquadramento</b>												
A1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
B2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
B3	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0		
B4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		
C1	1	1	0	0	0	1	2	2	0	0		
C2	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0		
C3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		
C4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
C5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
C6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
D1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
D2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0		
D3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
D4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0		
D5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
D6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
D7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>16%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>20%</b>	<b>24%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>	

**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	%
<b>Tipo Presenza</b>														
Tempo Pieno	1	2	2	4	1	10	100%	1	2	3	5	1	12	80%
Part Time ≥50%										2	1		3	20%
Part Time <50%														
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>10</b>			<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	
<b>Totale %</b>	<b>10,00 %</b>	<b>20,00 %</b>	<b>20,00 %</b>	<b>40,00 %</b>	<b>10,00 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>6,67 %</b>	<b>13,33 %</b>	<b>33,33 %</b>	<b>40,00 %</b>	<b>6,67 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa Area 1 (ha accorpato le Aree 2 e 4)			1		1	25%
Posizione organizzativa Area 3			1		1	25%
Alta professionalità Area 1			1		1	25%
Alta profess. organizzativa 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>4,00%</b>		<b>12,00%</b>		<b>16,00%</b>

**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	1		2	3		6	60%	1	2	2	5		10	66,67%
Tra 3 e 5 anni		2				2	20%			1			1	6,67%
Tra 5 e 10 anni										1	1		2	13,33%
Superiore a 10 anni				1	1	2	20%			1		1	2	13,33%
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Sul totale %</b>	<b>4,00 %</b>	<b>8,00 %</b>	<b>8,00 %</b>	<b>16,00 %</b>	<b>4,00 %</b>			<b>4,00 %</b>	<b>8,00 %</b>	<b>20,00 %</b>	<b>24,00 %</b>	<b>4,00 %</b>		<b>100%</b>

**TABELLA 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omni-comprehensive 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	Valori assoluti	%
Categoria A				
Categoria B	23.722,12		23.722,12	35,72%
Categoria C	21.573,10	21.008,00	565,10	0,85%
Categoria D		32.230,55	32.230,55	48,53%
Categoria D - posizione organizzativa	34.155,53	44.055,17	9.899,64	14,90%
totale personale				100%
Accorpamento categorie	23.690,95	29.575,43	5.884,48	

**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%	0		1	4,00%
Diploma di scuola superiore	6	60,00%	6	40,00%	12	48,00%
Laurea			1	6,67%	1	4,00%
Laurea magistrale	2	20,00%	8	53,33%	10	40,00%
Master di I livello	1	10,00%			1	4,00%
Master di II livello		0,00%				
Dottorato di ricerca		0,00%				
<b>Totale personale</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>	<b>15</b>	<b>100,00%</b>	<b>25</b>	
% sul personale complessivo						<b>100,00%</b>

**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 Istrutt.re Amm.vo (C)	1	33,33%	2	66,67%	3		D
Concorso Istrutt.re Amm.vo (C)	1	33,33%	2	66,67%	3		D
Concorso Istrutt.re Dirett.vo (D)	2	66,67%	1	33,33%	3		D
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>		<b>5</b>		<b>9</b>		
% sul personale complessivo	44,44%		55,56%		100%		

**TABELLA 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione 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 Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta										2	1		3	20,00 %
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili				1		1	10%	2		2	1		5	33,33 %
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale generale</b>				1		1		2		4	2		8	
<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			23	100%	23	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			71h	100%	71h	100%
Totale						

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

Classi età Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)	8	32	32	45	16	<b>133</b>	42,5%	13	24	45	82	16	<b>180</b>	57,5%
Aggiornamento professionale	12			7	3	<b>22</b>	16,12%	3	14,5	54,5	42,5	<b>114,5</b>	83,88%	
Competenze manageriali/Relazioni									14	33,5	14	<b>61,5</b>	100%	
Tematiche CUG										1,5			100%	
Violenza di genere														
Altro (anticorruzione)														
Altro (privacy)	4	8	8	16	4	<b>40</b>	38,46%	12	24	24	4	<b>64</b>	61,54%	
Totale ore	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>68</b>	<b>23</b>	<b>195</b>	31,70%	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>97,5</b>	<b>5</b>	<b>76,5</b>	<b>420</b>	68,30%
Totale ore %	12,31%	20,51%	20,51%	34,87%	11,80%	100%		3,09%	9,28%	23,21%	46,54%	18,21%	100%	

## **SEZIONE 2 - AZIONI REALIZZATE NEL 2022 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;
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. 5 lavoratori autorizzati ad effettuare articolazioni orarie diverse - 20% del totale del personale;
- N. 1 lavoratore autorizzato ad effettuare smart working – 3,57% del totale del personale (non vi sono state ulteriori richieste da parte di altri lavoratori interessati a tale forma di prestazione lavorativa).

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. Possibilità di accedere a corsi di formazione in tema di pari opportunità con la partecipazione ad interventi formativi, quale quello organizzato dalla Consigliera provinciale di parità in materia di “Promozione delle Pari opportunità attraverso il linguaggio amministrativo. Presentazione linee guida” svoltosi in data 11.10.2022.

#### **MISURAZIONE:**

- N. 31 corsi di formazione/aggiornamento autorizzati;
- N. 25 lavoratrici e lavoratori partecipanti - 100% del totale del personale;

SPESA SOSTENUTA: € 6.079,00

**PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' 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 istruttore amministrativo contabile – cat. C: componenti n. 3 (2 donne e 1 uomo); Presidente Donna;
2. Commissione giudicatrice concorso pubblico per la copertura di un posto di istruttore amministrativo contabile – cat. C part-time: componenti n. 3 (2 donne e 1 uomo); Presidente Donna;
3. Commissione giudicatrice concorso pubblico per la copertura di un posto di istruttore direttivo tecnico – cat. D: componenti n. 3 (2 uomini e 1 donna); Presidente Donna.

**MISURAZIONE:**

- N. totale di componenti delle Commissioni di concorso: 9
- N. totale donne nominate componenti delle Commissioni di concorso: 5
- Percentuale presenza femminile nelle Commissioni di concorso: 55,56%
- Presenza di almeno 1/3 di donne in tutte le Commissioni di concorso: 100%

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

**CONSIDERAZIONI**

L'analisi della situazione del personale dipendente alla data del 31.12.2022 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 2022-2024.