



# COMUNE DI TREVISO

*COMITATO UNICO DI GARANZIA*  
*- C.U.G. -*

---

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

**U**

COMUNE DI TREVISO  
Protocollo Generale

Protocollo N.0079985/2020 del 02/07/2020

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2019

---



# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- C.U.G. -

---

Al Sig. Segretario Generale

Lorenzo Traina

Al Sig. Dirigente del Settore Affari Generali,  
Risorse Umane, Contratti e Appalti

Gaspare Corocher

Al Sig. Sindaco

Mario Conte

Al Sig. Assessore alle politiche ambientali, smart  
city, organizzazione e logistica

Alessandro Manera

Al Sig. Assessore alle politiche sociali, famiglia e  
disabilità

Gloria Tessarolo

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019



# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA  
- C.U.G. -

---

## PREMESSA

### Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla Direttiva 2/2019.

### Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale 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.

### Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)



# COMUNE DI TREVISO

*COMITATO UNICO DI GARANZIA*

*- C.U.G. -*

---

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA  
- C.U.G. -

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'assetto organizzativo del Comune di Treviso (approvato con deliberazione G.C. 269/2018 e modificato con deliberazione G.C. n. 95/2019) prevede n. 9 Unità Organizzative con copertura di posto di dirigente, n. 22 posizioni organizzative ed una alta specializzazione.

Al 31/12/2019 il personale del Comune di Treviso consta complessivamente di 546 dipendenti di cui il 3,11% (17 dipendenti, compresi i 3 incarichi dirigenziali) ha un contratto a termine e il 96,89% (529) è di ruolo.

Il 56,41% dei dipendenti è composto da donne (n. 308), il 43,59% da uomini (n. 238).

La maggioranza dei dipendenti (264 unità) si trova nella fascia d'età 51/60 pari al 48,35%, l'altra consistente fascia d'età è quella tra i 41/50 con 173 dipendenti pari al 31,69%.

Solo 1,28% (7 dipendenti) ha un'età inferiore ai 30 anni e il 8,06% al di sotto dei 40 anni, il 10,62 % più di 60 anni.

Questi dati mettono in evidenza la tematica dell'invecchiamento della popolazione lavorativa.

### TAB. 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI

All'interno dell'Amministrazione Comunale sono 8 gli incarichi dirigenziali di cui 3 a tempo determinato; solo il 25% sono attribuiti a donne (2 dirigenti su 8).

538 il numero dei restanti dipendenti

Sono state attribuite 21 posizioni organizzative ed una alta specializzazione a tempo determinato pari al 4,09% dei dipendenti complessivi che non ricoprono incarichi dirigenziali.

10 posizioni organizzative sono attribuite ad uomini, le altre 11 posizioni organizzative e l'alta specializzazione a donne.

Numericamente quindi, le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali sono in leggera maggioranza assegnate a donne, ma, considerando la suddivisione di genere dei dipendenti complessivi, la percentuale maschile, pari al 4,31%, è superiore alla percentuale femminile pari al 3,92% (le percentuali sono calcolate escludendo gli incarichi dirigenziali).

### TAB. 1.4 ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI – PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Scarsa la possibilità di progressioni orizzontali. 392 i dipendenti (pari al 71,80%) che non hanno avanzamenti da oltre 10 anni con un numero maggiore tra le donne (210 dipendenti) rispetto agli uomini (182).

Si rileva che:

- il livello A presenta ancora 24 addetti in ruolo. I nuovi assunti con chiamata al collocamento entrano con il livello B. Questo non risulta equo per il personale già in servizio da anni con acquisita professionalità maturata nel tempo.



# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- C.U.G. -

- I livelli B3 entrano per concorso con il profilo di “collaboratore servizi amministrativi” che, nella situazione dell’Ente, risulta tuttavia intercambiabile nei compiti con i livelli C a disparità però di trattamento economico.

Questo crea discriminazioni nelle condizioni di lavoro e nella formazione professionale e costituisce forte demotivazione per entrambe le categorie a scapito della produttività.

## TAB. 1.6 e 1.7 TITOLI DI STUDIO

Il 36,45% del personale (compresi gli incarichi dirigenziali) è in possesso di una laurea magistrale, il 54,03% è in possesso di un diploma di scuola superiore ed il 9,52% di un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore.

DATI COMPLESSIVI	Uomini sul totale del personale		Donne sul totale del personale	
	Valori assoluti	% su 546	Valori assoluti	% su 546
Inferiore al Diploma superiore	33	6,04%	19	3,48%
Diploma di scuola superiore	142	26,01%	153	28,02%
Laurea				
Laurea magistrale	69	12,64%	130	23,81%
Master di I livello				
Master di II livello				
Dottorato di ricerca				
Totale personale	244		302	
% sul personale complessivo		44,69%		55,31%

Dalla tabella sopra riportata, complessivamente risulta che le dipendenti hanno un grado di istruzione superiore rispetto ai dipendenti di genere maschile, tuttavia occupano livelli più bassi e quindi percepiscono retribuzioni inferiori.

Non è possibile operare un raffronto delle serie storiche in quanto non si dispone di dati riferiti agli anni precedenti. Sarà un obiettivo che verrà sviluppato nelle relazioni future.



# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- C.U.G. -

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

### LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il Comune di Treviso ha adottato il nuovo Regolamento per la gestione del part time con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 29/03/2017, modificato con successivo provvedimento della Giunta n. 250 del 28/05/2018.

Al 31/12/2019 risultano i seguenti dati:

**Dipendenti in part-time:** n. 80 pari al 14,65%; di questi 5 sono uomini (0,92% di tutti i dipendenti, 2,10% dei dipendenti uomini) e 75 sono donne (13,74% di tutti i dipendenti, 24,35% delle dipendenti donne). Solo una piccola parte (per un totale di 6 dipendenti di cui 4 donne e 6 uomini) ha un orario ridotto al 50% i restanti 74 dipendenti hanno una riduzione inferiore. Non risulta alcun dipendente con un orario lavorativo inferiore al 50%.

**Fascia di età:** la fascia d'età con un numero maggiore di part time è quella ricompresa tra i 51 ai 60 anni con un totale di 36 dipendenti (32 donne e 4 uomini pari al 6,60% dei dipendenti complessivi e al 13,64% dei dipendenti nella medesima fascia d'età) seguita dalla fascia d'età tra i 41 ai 50 con 34 dipendenti (33 donne ed 1 uomo pari al 6,23% e al 19,65% dei dipendenti nella medesima fascia d'età).

**Contratti di part-time con termine di scadenza:** Il rapporto di lavoro a tempo parziale costituito sulla base del nuovo Regolamento comunale è sempre a tempo determinato, per un minimo di 6 mesi ed un massimo di 1 anno, fatta salva la possibilità di ripresentare una nuova richiesta.

**Contratti di part-time senza termine di scadenza:** I rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti prima del nuovo Regolamento invece non prevedono scadenza.

**Riflessioni:** Sulla base dei dati comunicati emerge che il numero dei dipendenti a tempo parziale è relativamente basso.

Il tempo parziale è maggiore in quelle fasce d'età dove si concentra il maggior numero dei dipendenti; la maggiore percentuale delle donne rispetto agli uomini conferma che la cura della famiglia pesa ancora soprattutto sulle donne.

### LAVORO AGILE

Il Comune di Treviso ha adottato il Regolamento per il lavoro agile (smart working) con deliberazione di Giunta Comunale n. 355 del 29/11/2017

Al 31/12/2019 risultano i seguenti dati:

**Dipendenti in lavoro agile:** n. 4 pari allo 0,73% dei dipendenti e sono tutte donne

**Fascia di età:** una persona rientra nella fascia d'età 31-40, due nella fascia 41-50, ed una nella fascia 51-60

**Contratto a termine:** i progetti vengono avviati in via sperimentale per 6 mesi, la proroga ha una durata annuale e possono essere rinnovati annualmente; dei 4 progetti 2 sono stati prorogati fino al 30/06/2020 ed uno fino al 3/08/2020.

**Riflessioni:** si evidenzia un numero molto ridotto di dipendenti che al 31/12/2019 svolgevano lavoro agile. L'argomento dovrà essere affrontato per valutare la possibilità di una sua estensione



# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA  
- C.U.G. -

alla luce anche dell'attuale situazione d'emergenza epidemiologica che ha dimostrato la fattibilità di molti altri progetti e lo svolgimento del lavoro in smart working

## TELELAVORO

**Dipendenti in telelavoro:** n. 3 pari allo 0,55% dei dipendenti di questi 1 è uomo (0,42% dei dipendenti uomini) e 2 sono donne (0,65% delle dipendenti donne)

**Fascia di età:** una persona rientra nella fascia d'età 41-50, e 2 nella fascia 51-60

**Contratto a termine:** il telelavoro è avviato con contratto a termine prorogabile. Un progetto è stato avviato nel 2000 ed è stato prorogato fino al 31/12/2020, un ulteriore progetto è stato avviato nel 2018 con scadenza prorogata al 31/03/2020, ed il terzo nel 2019 con scadenza prorogata al 31/07/2020

**Riflessioni:** anche in questo caso, come per il lavoro agile, il numero dei dipendenti che al 31/12/2019 svolgevano telelavoro è molto basso.

## ORARIO FLESSIBILE

**Dipendenti che ne fruiscono:** n. 35 pari allo 6,41% dei dipendenti. Anche in questo caso la maggioranza sono donne con 25 dipendenti (8,12% delle dipendenti donne) e 10 uomini (4,20% dei dipendenti uomini)

**Fascia di età:** una persona rientra nella fascia d'età 41-50, e 2 nella fascia 51-60

Non abbiamo dati in merito alla durata dei contratti.

## SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive (se adottato, descrivere azioni previste nell'anno in corso e attuate nell'anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l'ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);

Il Piano delle Azioni Positive per Il Triennio 2018/2020 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 380 del 06/12/2017 e non ha avuto aggiornamenti.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

## TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Nell'anno 2019 le ore complessive destinate alla formazione sono state 9.157 pari al 0,90% delle ore presunte lavorate. Di queste 3.524 ore (il 34,48% delle ore di formazione) riguardano la formazione obbligatoria (sicurezza), 4.893 ore (il 53,44% delle ore di formazione) riguardano corsi di aggiornamento professionale, 740 ore (8,08% delle ore di formazione) riguardano corsi relativi a competenze manageriali/relazionali. Non è stata organizzata alcun tipo di formazione specifica su tematiche CUG e violenza/discriminazione di genere ma solo accennata all'interno dei corsi sulla





# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA  
- C.U.G. -

sicurezza sul lavoro. Sarà pertanto necessario provvedervi entro breve per coprire questo vuoto formativo.

Dalla suddivisione delle ore formative per genere risulta che gli uomini, nonostante siano in numero minore rispetto alle donne, hanno usufruito di un numero di ore formative maggiore per un totale di 4.639 ore (pari a 1,04% delle ore presunte lavorate dagli uomini) contro 4.518 ore usufruite dalle donne (pari allo 0,78% delle ore presunte lavorate dalle donne).

Considerando la suddivisione delle ore formative per fascia d'età emerge che l'Amministrazione ha destinato, percentualmente, un numero maggiore di ore per la formazione della fascia d'età più giovane (>30 anni) in particolare uomini, come si evince dalla tabella sotto riportata.

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
Totale ore corsi	184	322	1512	2186	435	4639	70	557	1864	1898	129	4518
totale presunto ore lavorate per fascia età	5616	22464	112320	235872	69264	445536	7488	59904	211536	258336	39312	576576
% formazione su ore lavorate	3,28%	1,43%	1,35%	0,93%	0,63%	1,04%	0,93%	0,93%	0,88%	0,73%	0,33%	0,78%

c) Adozione bilancio di genere

Si dà atto che l'amministrazione non ha predisposto il bilancio di genere per il 2019

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nel corso dell'anno 2019 sono state indette 10 selezioni pubbliche, come meglio specificato nell'allegato alla tabella 1.8. In merito alla composizione delle commissioni di concorso emerge che i membri uomini sono in leggera maggioranza rispetto alle donne: 16 membri su 30, pari al 53,33%.

Risulta invece una considerevole prevalenza maschile del 70% relativamente alla presidenza delle Commissioni (7 uomini e 3 donne)

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)



# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA  
- C.U.G. -

## **TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Per tutti gli inquadramenti le retribuzioni medie degli uomini sono superiori a quelle delle donne. Prendendo in considerazione la retribuzione media netta il divario risulta essere: 1,95% (quantificato in € 320,81) per la categoria A, 3,81% (pari ad € 701,38) per la categoria B, 4,76% (pari ad € 998,67) per la categoria C, 4,66% (pari ad € 1.156,64) per la categoria D e 4,78% per gli incarichi dirigenziali (pari ad € 2.543,49).

RIFLESSIONI: A questo proposito il CUG si riserva di verificare quali possono essere le motivazioni e ne farà un obiettivo per il PAP.

### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Nel 2019 non è stata avviata alcuna analisi sul benessere organizzativo ma è tra gli obiettivi del 2020. Durante la fase di emergenza per Covid, il CUG ha cercato di raccogliere considerazioni in forma del tutto anonima sulla situazione lavorativa dei dipendenti.

Non risultano formali segnalazioni al CUG in merito a situazioni di discriminazioni/mobbing nell'anno 2019.

### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il piano della performance, validato dal nucleo di valutazione, si compone di due parti: la performance individuale e la performance di gruppo.

La performance individuale è legata a parametri soggettivi, mentre la performance di gruppo è mirata al raggiungimento di obiettivi prefissati dall'Amministrazione.

Per le specifiche si rinvia al verbale del Nucleo di Valutazione prot. n. 39437/2020.

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA'**

Con Atto del Segretario Generale 64665 del 04/06/2015 è stato istituito il CUG rimasto in carica fino al 2019.

La composizione era la seguente:

RAPPRESENTANTI DELL' AMMINISTRAZIONE COMPONENTI EFFETTIVI: n. 5

Gloria De Prà (presidente) funzionario servizi amministrativo contabili

Gabriele Bortot (segretario) collaboratore servizi amministrativi

Elisabetta Calligaris funzionario servizi amministrativo contabili

Grazia Reina funzionario servizi amministrativo contabili



# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA  
- C.U.G. -

---

Paola Sgroi istruttore direttivo servizi amministrativo contabili

RAPPRESENTANTI DI PARTE SINDACALE COMPONENTI EFFETTIVI: n.2

Valentina Tazzer istruttore direttivo di vigilanza

Vittoria Caprioli agente di polizia locale

**COMPONENTI COMPLESSIVI EFFETTIVI: n. 7**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 20/01/2016 il Comune di Treviso ha approvato Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), tutt'ora vigente ma che sarà sottoposto a revisione, per un adeguamento normativo.

Il CUG ha riunito le competenze e le funzioni già afferenti nell'organizzazione al Comitato Paritetico per quanto attiene al fenomeno del mobbing e al Comitato pari opportunità, in osservanza di quanto previsto dall'art. 21 della Legge N° 183 del 04/11/2010 e dall'art. 57 del D.LGS N° 165/2001, secondo la Direttiva 4 Marzo 2011, che riguarda le Linee Guida, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione ed il Ministero per le Pari Opportunità, integrata con la direttiva 2/2019.

Con atto 188091 del 16/12/2019 il Segretario Generale ha istituito il nuovo CUG, che si è riunito per la prima volta il 20/01/2020, e risulta così composto:

RAPPRESENTANTI DELL' AMMINISTRAZIONE COMPONENTI EFFETTIVI: n. 6

Monica Vallese (presidente) istruttore servizi amministrativo contabile

Barbara Levada (segretaria) collaboratore servizi amministrativi

Paola Sgroi istruttore direttivo servizi amministrativo contabile

Monica Bertuzzo agente di polizia locale

Sonia Pavan istruttore servizi amministrativo contabile

Alessandra Zaffalon istruttore servizi amministrativo contabile

RAPPRESENTANTI DI PARTE SINDACALE COMPONENTI EFFETTIVI: n.2

Marzia Brunello (vice presidente) istruttore servizi amministrativo contabile

Vittoria Caprioli agente di polizia locale

**COMPONENTI COMPLESSIVI EFFETTIVI: n. 8**

Sia nel primo che nel secondo Comitato non sono presenti membri supplenti. Considerato che ai sensi dell'art. 2 comma 2 del Regolamento per ogni componente titolare è previsto un supplente, nel caso in cui siano pervenute al Segretario Generale sufficienti candidature, l'assenza dei membri supplenti è indice di una scarsa conoscenza da parte dei dipendenti del ruolo e delle funzioni del Comitato. Diventa pertanto prioritario mettere in atto attività che portino a conoscenza il ruolo di questo organismo (anche attraverso l'implementazione del sito dedicato) e che coinvolgano maggiormente i dipendenti anche con l'organizzazione di corsi di sensibilizzazioni sulle tematiche di competenza del CUG.



# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- C.U.G. -

---

## **COMPOSIZIONE - SEDE LEGALE - UFFICIO DI SEGRETERIA E FUNZIONI DEL CUG**

Il CUG è nominato dal Segretario Generale con apposito provvedimento ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, scelti dal Segretario Generale, nell'ambito dei dipendenti comunali, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Per ogni componente titolare è previsto un supplente che esercita in toto le funzioni del titolare in caso di assenza temporanea o impedimento dello stesso.

Il Comitato dell'Amministrazione Comunale di Treviso è insediato presso la sede Comunale del Palazzo Ca' Sugana.

Il CUG esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale. Ha durata quadriennale ed i componenti del CUG rimangono in carica quattro anni, nomina rinnovabile per una sola volta.

Non sono previste né dotazioni di budget annuale né risorse destinate alla formazione delle/dei componenti. E' concessa la possibilità ai membri di utilizzare la strumentazione in dotazione agli uffici comunali. La comunicazione con i dipendenti avviene tramite mail o con pubblicazioni nella pagina dedicata del sito dell'amministrazione

## **B. ATTIVITA'**

Nel corso del 2019 il CUG non ha svolto alcuna attività.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

La prima criticità che questo CUG sente di rilevare è la scarsa attenzione e conoscenza dei ruoli, competenze e poteri assegnati dalla legge al Comitato.

La difficoltà riscontrata nel portare avanti obiettivi ed interventi del CUG nascono proprio dalla mancata conoscenza delle nuove funzioni assegnate al Comitato Unico di Garanzia dalla normativa e di quanto ancora risulti sbiadito, anche agli occhi dei dipendenti, il suo "spessore".

Analizzando i dati presentati e raccolti dal personale (incompleti in molti punti) è tuttavia 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. Questo comporta inevitabilmente più frequenti problemi di salute quindi è essenziale una costante e proficua collaborazione con il Servizio Salute e Sicurezza e con il Medico del lavoro.

L'attenzione al tema dell'invecchiamento della popolazione lavorativa è sollecitata anche dalla Strategia Europa 2020 e dalla Campagna di ricerca "Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età", promossa dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro, che per il periodo 2020/2022 è incentrata sui disturbi muscolo scheletrici.



# COMUNE DI TREVISO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- C.U.G. -

---

Diventa fondamentale aggiornare le abilità dei lavoratori in età avanzata e favorire lo scambio intergenerazionale. I lavoratori e le lavoratrici anziani hanno capacità e competenze diverse rispetto alle generazioni più giovani che vanno valorizzate per non rischiare carenze in materia di capacità professionali, strutturali e di contatti.

Il numero delle donne (308) è di 1/3 superiore a quello degli uomini (238), ma continuano a ricoprire livelli più bassi a fronte di una scolarizzazione superiore. A titolo esemplificativo il numero dei dirigenti maschi è 3 volte superiore a quello delle donne. Inoltre presentano una retribuzione finale inferiore a quella degli uomini. Su questo punto, essendo contrattualmente uguali gli stipendi fra uomini e donne, ci si interroga sulla condizione della donna nella società attuale e negli strascichi che ancora, un certo tipo di cultura, la vede "in primis" nella scelta della cura della famiglia e meno alla carriera e al lavoro, con conseguente limitazione della possibilità di svolgere lavoro straordinario e/o di partecipare a progetti obiettivi.

Le forme adottate dall'Amministrazione per la conciliazione Vita/Lavoro (part time, lavoro agile, congedi parentali, flessibilità oraria) evidenziano che vengono fruiti in maggioranza dalle donne confermando che le cure parentali gravano in misura più consistente sulla vita di quest'ultime. E' opportuno procedere ad una rilevazione delle motivazioni che inducono i dipendenti a farne richiesta.

Considerando inoltre l'adozione di un nuovo regolamento per il part time sarebbe interessante sapere se c'è stato un incremento e la percentuale delle domande accettate e/o respinte

In merito allo smart working è opportuno procedere ad una sua estensione essendo la sua attuazione di gran lunga inferiore ai limiti minimi consigliati dalla normativa, soprattutto alla luce dell'attuale situazione d'emergenza epidemiologica che lo ha reso modalità ordinaria di lavoro dimostrando la fattibilità di molti altri progetti.

## **Proposte:**

- Fondamentale migliorare la conoscenza del CUG fra il personale sviluppando e migliorando il sito Web e ricercando formule atte ad innescare maggior "confidenza" con questo organismo
- Richiesta di corsi di formazione per il CUG e i suoi membri e per tutto il personale sui temi della parità di genere, la valorizzazione del benessere e contro ogni tipo di discriminazione
- Attuare una proficua collaborazione con il Servizio Salute e Sicurezza e con il Medico del lavoro per affrontare sia la questione dell'invecchiamento della popolazione lavorativa sia la questione del benessere organizzativo con indagini rivolte ai dipendenti
- Verificare gli elementi che determinano la disparità di stipendio tra uomini e donne (straordinari, riconoscimento di indennità, ecc.)
- Avviare la ricerca per avere una "mappatura delle competenze" che evidenzia le competenze inespresse disponibili dell'amministrazione utile anche ad un'eventuale riorganizzazione delle risorse umane
- Monitorare l'andamento delle varie forme di conciliazione vita/lavoro



# COMUNE DI TREVISO

*COMITATO UNICO DI GARANZIA*

*- C.U.G. -*

---

- 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.