



Comune di Legnago
Relazione del Comitato Unico di
Garanzia
ANNO 2025



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
ANNO 2025**

Indice generale

PREMESSA.....	5
Riferimenti normativi.....	5
Finalità	5
Struttura della relazione	5
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	6
Nota introduttiva	6
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	6
TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' NELLE AREE DI INQUADRAMENTO	7
Amministratori	7
Personale dirigenziale	7
Personale non dirigenziale	8
TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E AREE, RIPARTITE PER ETA', PER GENERE e TIPO di PRESENZA	9
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO	10
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER AREA E TITOLO DI STUDIO	11
Area degli operatori	11
Area degli operatori esperti	12
Area degli istruttori.....	13
Area dei funzionari e della elevata qualificazione	14
SEZIONE 2 . CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	15
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA	15
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	16
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ	17
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	18
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	19
A.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro PREVISTE dal Piano triennale di azioni positive nell'anno precedente (2024) e ATTUATE nell'anno 2024	19
A.2 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro PREVISTE dal piano triennale di azioni positive e ATTUATE nell'anno 2025	21

B. Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione	25
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETÀ	25
C. Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale	26
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	27
D. 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)	28
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO	28
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	29
SEZIONE 5. PERFORMANCE	29
SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	30
A. OPERATIVITÀ	30
B. ATTIVITÀ	30
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	33

PREMESSA

Riferimenti normativi

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 recante le “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

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).

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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Nota introduttiva

I dati riportati nella presente sezione sono riferiti all'annualità 2025, e sono stati forniti dall'Amministrazione con nota del 26 febbraio 2026.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

In questa sezione sono riportati i dati forniti dall'Amministrazione sulla composizione del personale per genere, fascia di età e tipo di contratto, qualifica/profilo, livello ecc.

Le tabelle relative al personale sono state compilate prendendo la situazione al 31/12/2025.

In particolare il numero complessivo di dipendenti è pari a 102, di cui 36 uomini e 66 donne, così suddivisi:

- 1 Segretario Generale;
- 4 dirigenti, di cui 2 uomini, uno a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, co. 1 del D.lgs. 267/2000 e uno a tempo indeterminato (in aspettativa) e 2 donne a tempo indeterminato;
- Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione: 32 dipendenti, di cui 5 maschi e 27 femmine;
- Area degli Istruttori: 56 dipendenti, di cui 22 maschi e 34 femmine. Nell'area è stato considerato anche 1 dipendente uomo assunto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000 (ufficio staff del Sindaco);
- Area degli Operatori esperti: 6 dipendenti, di cui 3 maschi e 3 femmine;
- Area degli Operatori: 3 dipendenti maschi.

A seguito di progressioni verticali in deroga attivate a fine 2025 un dipendente appartenente all'Area istruttori è passato all'Area funzionari e due Operatori esperti sono passati all'Area istruttori.

Le **tabelle** sono suddivise in:

1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nelle aree di inquadramento

- amministratori;
- personale dirigenziale (compreso il Segretario Generale);
- personale non dirigenziale.

1.4 Anzianità nei profili e aree non dirigenziali, ripartite per età, genere e tipo di presenza (compreso il Segretario generale e il personale art. 90 D.Lgs. 267/2000)

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per titolo di studio (compreso il Segretario Generale)

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per area e titolo di studio e area di inquadramento

- area degli operatori
- area degli operatori esperti
- area degli istruttori
- area dei funzionari e della elevata qualificazione

TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

AMMINISTRATORI

Nel Comune di Legnago il numero di amministratori complessivo è di 22 che comprende: 5 assessori, 16 consiglieri e il Sindaco.

Gli amministratori uomini sono 18 (compreso il Sindaco) e le amministratrici donne sono 4.

La percentuale sul personale complessivo è stata calcolata sul totale di 18 amministratori uomini (sindaco compreso) e sul totale di 4 amministratrici donne.

	UOMINI					DONNE				
Classi età	<30	31<40	41<50	51<60	>60	<30	31<40	41<50	51<60	>60
inquadramento										
sindaco	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
assessori	0	0	1	2	1	0	0	1	0	1
consiglieri	2	1	2	5	3	0	1	0	0	1
totale	2	1	4	7	4	0	1	1	0	2
% sul personale complessivo	11,11	5,56	22,22	38,89	22,22	0	25,00	25,00	0	50,00

Il primo dato che si osserva è che il numero degli amministratori uomini (18) è notevolmente superiore a quello delle amministratrici donne (4).

Le fasce di età per gli amministratori uomini sono tutte rappresentate, con una preponderanza della fascia tra i 51 e i 60 anni (7 amministratori). Per le amministratrici donne, invece, è assente la fascia di età inferiore ai 30 anni e quella tra i 51 e i 60 anni. La fascia di età più rappresentata per le amministratrici è quella superiore ai 60 anni (2 amministratrici).

PERSONALE DIRIGENZIALE – Contratto Funzioni Locali Area della Dirigenza (compreso il Segretario generale)

Nel Comune di Legnago sono presenti 5 unità inquadrate in quest'area, di cui 3 uomini, compreso il Segretario, e 2 donne.

La percentuale sul personale complessivo per ogni fascia di età è stata calcolata sul totale del personale ovvero 36 uomini e 66 donne.

	UOMINI					DONNE				
Classi età	<30	31<40	41<50	51<60	>60	<30	31<40	41<50	51<60	>60
inquadramento										
segretario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigenti a t. indetermin.	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Dirigenti ex 110	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
totale	0	0	0	2	1	0	0	0	1	1
% sul personale complessivo	0,00	0,00	0,00	5,56	2,78	0,00	0,00	0,00	1,52	1,52

Il primo dato che si nota è che c'è parità di genere tra i dirigenti uomini e le dirigenti donne, tenuto conto che uno dei dirigenti uomini nel 2025 è in aspettativa.

Altro dato evidente è che l'età dei dirigenti è superiore ai 50 anni, stabilendosi appunto nella fascia da 51 a 60 anni e oltre i 60 anni per gli uomini ed esclusivamente nella fascia da 51 a 60 anni per le donne. Le fasce di età dai 30 ai 50 non sono rappresentate.

PERSONALE NON DIRIGENZIALE – Contratto Funzioni Locali

La percentuale sul personale complessivo per ogni fascia di età è stata calcolata sul totale di 36 uomini e 66 donne.

	UOMINI					DONNE				
Classi età	<30	31<40	41<50	51<60	>60	<30	31<40	41<50	51<60	>60
inquadramento										
Funzionari	0	2	0	1	2	1	6	6	10	4
istruttori	1	5	3	8	4	2	9	3	18	2
Operatori esperti	0	0	0	1	2	0	0	1	2	0
operatori	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Assunzioni ex art. 90	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
totale	1	7	5	11	9	3	15	10	30	6
% sul personale complessivo	2,78	19,44	13,89	30,56	25,00	4,55	22,73	15,15	45,45	9,09

Dalla tabella si nota che non ci sono donne inquadrare nell'area degli operatori né in quello relativo alle assunzioni ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e che l'area degli operatori esperti è rappresentato da personale di età superiore a 40 anni (gli uomini sono infatti appartenenti alle fasce di età da 51 a 60 e oltre i 60 anni, le donne dai 41 ai 50 anni e dai 51 ai 60 anni).

L'area maggiormente rappresentata è quello degli istruttori (21 uomini e 34 donne) in cui sono presenti dipendenti di tutte le età, appartenenti ad entrambi i generi, con una rappresentanza maggiore nelle fasce di età tra 51 e 60 anni e superiore ai 60 anni.

Nell'area dei funzionari sono inquadrati 5 uomini che rappresentano il 13,89% del personale maschile e 27 donne che rappresentano il 40,90% del personale femminile.

TABELLA 1.4 – ANZIANITA' NEI PROFILI E AREE, RIPARTITE PER ETÀ, PER GENERE e TIPO di PRESENZA (compreso Segretario Generale e personale art. 90 D.Lgs. 267/2000)

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	31 < 40	41 < 50	51 < 60	> 60	totale	%	<30	31 < 40	41 < 50	51 < 60	> 60	totale	%
Perman. nel profilo														
< 3 anni	0	3	4	2	1	10	27,78	2	9	4	3	1	19	28,79
3 < 5 anni	1	4	0	2	1	8	22,22	1	6	3	6	0	16	24,24
5 < 10 anni	0	0	0	3	0	3	8,33	0	0	3	4	0	7	10,61
> 10 anni	0	0	1	6	8	15	41,67	0	0	0	18	6	24	36,36
totale	1	7	5	13	10	36	100	3	15	10	31	7	66	100
%	2,78	19,44	13,89	36,11	27,78	100		4,55	22,73	15,15	46,97	10,61	100	

Per quanto riguarda la permanenza nel profilo si può notare che la maggior parte dei dipendenti, sia uomini che donne, fanno parte delle fasce di permanenza inferiore ai 3 anni, tra 3 e 5 anni e superiore ai 10 anni. Pertanto, la fascia meno rappresentata per quanto riguarda la permanenza si registra tra i 5 e i 10 anni, sia per gli uomini che per le donne.

Inoltre, le fasce di età tra i 5 e i 10 anni e superiore a 10, quelle quindi di permanenza più alta, sono composte da personale appartenente alle fasce di età più alte (per gli uomini dai 41 anni e oltre i 60, per le donne dai 51 anni e oltre i 60).

Un numero irrisorio di dipendenti della fascia di età superiore ai 60 anni, sia per gli uomini che per le donne, ha un'anzianità inferiore ai 10 anni (solo 2 uomini e solo 1 donna).

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO (compreso il Segretario)

La percentuale sul personale complessivo è stata calcolata sia per genere (36 uomini e 66 donne) che sul totale complessivo dipendenti (uomini+donne = 102 dipendenti)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
Laurea	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Laurea magistrale	3	8,33	2	3,03	5	4,90
Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale	3	8,33	2	3,03	5	4,90
% sul personale complessivo	2,94		1,96		4,90	

Tutti i dipendenti appartenenti al personale dirigenziale hanno una laurea magistrale e nessuno possiede un master o un dottorato.

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER AREA E TITOLO DI STUDIO

La percentuale sul personale complessivo, per tutte le seguenti tabelle, è stata calcolata sia per genere (36 uomini e 66 donne) che sul totale complessivo dipendenti (uomini+donne = 102 dipendenti).

I dati sono stati resi per aree di inquadramento.

AREA DEGLI OPERATORI

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
Inferiore al diploma superiore	2	5,56	0	0,00	2	1,96
Diploma di scuola superiore	1	2,78	0	0,00	1	0,98
Laurea	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale	3	8,33	0	0,00	3	2,94
% sul personale complessivo		2,94	0	0,00		2,94

Non ci sono donne appartenenti all'area degli operatori ma solo uomini.

Gli appartenenti a questa area di inquadramento possiedono il diploma di scuola superiore o un titolo di studio inferiore al diploma.

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo studio	di	totale	%	totale	%	totale	%
Inferiore al diploma superiore		2	5,56	0	0,00	2	1,96
Diploma scuola superiore	di	1	2,78	2	3,03	3	2,94
Laurea		0	0,00	0	0,00	0	0,00
Laurea magistrale		0	0,00	1	1,52	1	0,98
Master di I livello	di I	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Master di I livello	di I	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Dottorato ricerca	di	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale		3	8,33	3	4,55	6	5,88
% personale complessivo	sul		2,94	0	2,94		5,88

Per quanto riguarda l'area degli operatori esperti, si tratta, rispetto a quella degli operatori, di una categoria equamente rappresentata sia da uomini che da donne, tuttavia occorre evidenziare che le donne appartenenti a questa categoria posseggono un titolo di studio superiore rispetto agli uomini (diploma e laurea magistrale).

AREA DEGLI ISTRUTTORI

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo studio	di	totale	%	totale	%	totale	%
Inferiore al diploma superiore		0	0,00	0	0,00	0	0,00
Diploma scuola superiore	di	18	50,00	22	33,33	40	39,21
Laurea		0	0,00	5	7,58	5	4,90
Laurea magistrale		4	11,11	8	12,12	12	11,76
Master di I livello	di I	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Master di I livello	di I	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Dottorato ricerca	di	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale		22	61,11	35	53,03	57	55,87
% personale complessivo	sul		21,56		34,31		55,87

Dai dati riportati in tabella si evince che c'è una preponderanza di donne che possiedono la laurea, 13 (5 con laurea e 8 con laurea magistrale) rispetto agli uomini, solo 4.

Sono equamente rappresentati per quanto riguarda il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno all'area considerata (diploma).

AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
Inferiore al diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Diploma di scuola superiore	1	2,78	5	7,58	6	5,88
Laurea	1	2,78	4	6,06	5	4,90
Laurea magistrale	3	8,33	16	24,24	19	18,63
Master di I livello	0	0,00	1	1,52	1	0,98
Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totale	5	13,89	26	39,39	31	30,39
% sul personale complessivo		4,90		25,49		30,39

Risulta evidente dai dati sopra riportati che c'è una netta preponderanza di donne nell'area funzionari ed elevate qualificazione (26 donne e 5 uomini).

Dai dati riportati in tabella si evince, inoltre, che c'è una preponderanza di donne che possiedono la laurea, 13 (5 con laurea e 8 con laurea magistrale) rispetto agli uomini, solo 4.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione è inserita l'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione rapportata alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale per genere.

Le tabelle sono così suddivise:

1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza (tempo pieno, part-time inferiore al 50%, part-time superiore al 50%);

1.3 Posizione di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere (Area Posizioni Organizzative – Elevata Qualificazione);

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età;

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

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (compreso Segretario e personale ex art. 90 D.Lgs. 267/2000)

La percentuale è calcolata sul totale degli uomini e delle donne in base all'età e alla tipologia di presenza (uomini 36, donne 66).

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	31 < 40	41 < 50	51 < 60	> 60	totale	%	<30	31 < 40	41 < 50	51 < 60	> 60	totale	%
Tipo di presenza														
Tempo pieno	1	7	3	12	9	32	88,89	3	15	8	26	6	58	87,88
Part-time > 50%	0	0	2	1	1	4	11,11	0	0	1	6	1	8	12,12
Part-time < 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
totale	1	7	5	13	10	36	100	3	15	9	32	7	66	100
%	5,55	19,44	13,89	36,11	27,78	100		4,55	22,73	13,64	48,48	10,61	100	

Dai dati sopra riportati non ci sono differenze significative tra i due generi relativamente al tipo di presenza.

Per quanto riguarda il tempo pieno, tutte le fasce di età, sia per le donne che per gli uomini, sono rappresentate.

Nessun uomo e nessuna donna usufruisce del part-time inferiore al 50%.

Per quanto riguarda le fasce di età che usufruiscono del part-time superiore al 50% si registra che appartengono alle fasce di età più alte, oltre i 40 anni.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

I dati riguardano i dipendenti con incarico di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative).
Le fasce sono distinte in livelli di retribuzione espressi in euro.

AREA ELEVATA QUALIFICAZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Fascia di responsabilità	totale	%	totale	%	totale	%
Fascia 1 (5.000)	0	0,00	1	1,52	1	0,98
Fascia 2 (9.000)	0	0,00	1	1,52	1	0,98
Fascia 3 (11.000)	1	2,78	0	0,00	1	1,96
Fascia 4 (12.000)	1	2,78	1	1,52	2	0,98
Fascia 5 (14.000)	0	0,00	1	1,52	1	0,98
totale	2	5,56	4	6,06	6	5,88
% sul totale	1,96		3,92		5,88	

Le fasce di responsabilità, per le donne, sono quasi tutte rappresentate, ad eccezione della fascia 3. Per gli uomini le fasce di responsabilità sono medio/alte, non essendo rappresentati nelle prime fasce (fascia 1 e fascia 2).

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	31 < 40	41 < 50	51 < 60	> 60	totale	%	<30	31 < 40	41 < 50	51 < 60	> 60	totale	%
Tipo di misura conciliaz														
Part-time 55%	0	0	0	1	1	2	5,56	0	0	0	0	0	0	0,00
Part-time 60%	0	0	1	0	0	1	2,78	0	0	0	0	0	0	0,00
Part-time 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	1	0	1	1,52
Part-time 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	1	1	2	3,03
Part-time 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	1	0	1	1,52
Part-time 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	1	0	0	1	1,52
Part-time 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	2	0	2	3,03
telelavoro /smart working	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
flessibilità *														
altro	0	0	0	2	0	2	5,56	0	1	1	0	0	2	3,03
totale	0	0	1	3	1	5	13,88	0	1	2	5	1	9	13,64
%	0,00	0,00	0,98	2,94	0,98	4,90		0,00	0,98	1,96	4,90	0,98	8,82	

Un dipendente può usufruire contemporaneamente di più misure di conciliazione, per cui non è possibile presentare una somma, né tanto meno una percentuale.

*La riga relativa alla flessibilità non è stata compilata in quanto il Comune di Legnago con regolamento interno ha disciplinato la fruizione di tale misura di conciliazione pertanto trattasi di un beneficio utilizzabile discrezionalmente dai dipendenti per conciliare le esigenze familiari e personali con il lavoro. Da tale beneficio sono esclusi il personale appartenente al Comando di P.L. e i Dirigenti.

Una voce a parte (altro) è quella delle richieste di variazione di orario, presentate singolarmente dai dipendenti, per esigenze particolari, a cui non possono far fronte con l'istituto dell'orario flessibile. Tale modalità è stata richiesta dal 5,56% degli uomini e dal 3,03% delle donne.

Nessun dipendente ha richiesto e utilizzato, nel periodo considerato, gli istituti del telelavoro o dello smart-working.

Come già evidenziato in precedenza, per quanto riguarda l'età, sono le fasce di età più alte (oltre i 40 anni) ad utilizzare l'istituto del part-time.

Incrociando i dati di questa tabella con la precedente 1.2 "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza" e con la successiva 1.10 "Fruizione congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere" si nota che la preponderanza dei dipendenti donne usufruisce del part-time per far fronte alle necessità di cura familiare (figli, familiari anziani o non autosufficienti).

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

La percentuale sul personale complessivo è stata calcolata sia per genere (36 uomini e 66 donne) che sul totale complessivo dipendenti (uomini+donne = 102 dipendenti).

N. permessi	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
L. n. 104/1992 giorni	2	5,56	4	6,06	6	5,88
L. n. 104/1992 ore	1	2,78	3	4,55	4	3,92
Congedi parentali giorni	0	0,00	3	4,55	3	2,94
Congedi parentali ore	0	0,00	0	0,00	0	0,00
totale	3	8,34	10	15,15	13	12,75
% sul totale	32,35		9,80		12,75	

Nessun uomo ha usufruito di permessi per congedi parentali sia a giorni che ad ore, confermando che la cura dei figli è esclusivamente a carico delle donne.

L'istituto più utilizzato, sia per gli uomini che per le donne, è quello concesso dalla Legge n. 104/1992 a giorni.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione è riportata l'analisi delle misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità.

A.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro PREVISTE dal Piano triennale di azioni positive nell'anno precedente (2024) e ATTUATE nell'anno 2024

I dati sono stati desunti dal Piano triennale delle azioni positive 2024-2026, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 6 febbraio 2024.

Iniziativa n. 1	
Obiettivo	Benessere organizzativo
Azioni	Questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a tutti i dipendenti dell'Ente
Attori Coinvolti	Il CUG e l'Ufficio Personale
Misurazione	Raccolta dati ed elaborazione in forma anonima, con successiva analisi da parte del CUG e redazione di una relazione da trasmettere all'Amministrazione
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	A costo zero
Stato di attuazione	Il questionario è stato sottoposto a tutto il personale nel mese di novembre 2024. Il Comitato sta elaborando i dati raccolti che verranno esposti una Relazione da condividere con l'Amministrazione e da pubblicare sul sito web dell'Ente

Iniziativa n. 2	
Obiettivo	Formazione ed informazione del personale
Azioni	Predisposizione del Piano di Formazione che tenga conto delle esigenze di ogni Servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time Promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio dirigente di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio forme di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale in caso di esigenze familiari In caso di rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino le lavoratrici e i lavoratori nella fase di rientro al lavoro per consentire il recupero di gap inerenti l'aggiornamento normativo/procedurale e prevenire il possibile disagio per la mancanza di autonomia e/o competenza
Attori Coinvolti	L'Ufficio Personale e i competenti Dirigenti di settore
Misurazione	Formazione erogata e stato di accoglimento delle domande di variazione dell'orario di lavoro

Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	Per l'azione n. 1 l'Ente nel 2024 ha stanziato una somma pari ad € 8.640,00 al cap. 90.13 "spese per partecipazione a corsi di aggiornamento", di cui spesi € 5.334,00, nonché di € 2.000,00 al cap. 90.20 "corsi obbligatori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro" di cui spesi euro 2.000,00 per aggiornamento delle figure previste dal D.Lgs. 81/2008 (preposti, addetti emergenze antincendio, addetti al primo soccorso)
Stato di attuazione	• La formazione per l'anno 2024 è stata erogata a tutto il personale come da Piano di formazione approvato • L'ufficio personale e i dirigenti di settore hanno fornito ai dipendenti interessati ogni informazione utile in merito alla flessibilità oraria che può essere richiesta e concordata in caso di esigenze familiari • Non sono stati formulati piani formativi/informativi e non sono state previste altre forme di sostegno che accompagnino le lavoratrici e i lavoratori nella fase di rientro al lavoro per consentire il recupero di gap inerenti l'aggiornamento normativo/procedurale e prevenire il possibile disagio per la mancanza di autonomia e/o competenza

Iniziativa n. 3

Obiettivo	Conciliazione vita privata e lavoro
Azioni	Promuovere un aggiornamento del Codice di comportamento e favorire la massima conoscenza e diffusione tra i dipendenti dell'ente Realizzare pillole informative e di sensibilizzazione, in modalità online da remoto, a favore di tutti i dipendenti, volte a far conoscere l'esistenza, il ruolo e le competenze del CUG Realizzare pillole informative e di sensibilizzazione sul contrasto degli stereotipi di genere, delle discriminazioni dirette e indirette e per diffondere una cultura relazionale e di comunicazione rispettosa tra i generi
Attori Coinvolti	Il CUG e l'Ufficio Personale
Misurazione	Aggiornamento del codice di comportamento e numero di pillole informative realizzate
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	Intervento ad onere zero
Stato di attuazione	• Non è stato predisposto un nuovo codice di comportamento • Non sono state realizzate pillole informative e di sensibilizzazione volte a far conoscere l'esistenza, il ruolo e le competenze del CUG • Non sono state realizzate pillole informative e di sensibilizzazione sul contrasto degli stereotipi di genere, delle discriminazioni dirette e indirette e per diffondere una cultura relazionale e di comunicazione rispettosa tra i generi

A.2 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro PREVISTE dal piano triennale di azioni positive e ATTUATE nell'anno 2025

I dati sono stati desunti dal Piano triennale delle azioni positive 2025-2027, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 16 del 30 gennaio 2025.

Iniziativa n. 1	
Obiettivo	Conciliazione tempi di vita e lavoro
Azioni	Implementazione e consolidamento utilizzo lavoro agile
Attori Coinvolti	Il CUG e l'Ufficio Personale
Misurazione	Promuovere l'applicazione del nuovo Regolamento che disciplina il lavoro agile, approvato con deliberazione di G.C. n. 185 del 10/12/2024
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	A costo zero
Stato di attuazione	il CUG ha dato diffusione del Regolamento e della relativa modulistica, tramite comunicazione via e-mail a tutto il personale in data 10/03/2025.

Iniziativa n. 2	
Obiettivo	Benessere organizzativo
Azioni	Questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a tutti i dipendenti dell'Ente
Attori Coinvolti	Il CUG e l'Ufficio Personale
Misurazione	Raccolta dati ed elaborazione in forma anonima, con successiva analisi da parte del CUG e redazione di una relazione da trasmettere all'Amministrazione
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	A costo zero
Stato di attuazione	Nel corso del 2025 il CUG ha analizzato i risultati del questionario in forma anonima sul benessere organizzativo, somministrato a tutto il personale nel mese di novembre 2024, tramite utilizzo della piattaforma https://forms.gle/6veU3HRAayDU5U9d7 , predisponendo una relazione finale nel mese di ottobre 2025. L'invio dei risultati a tutto il personale dipendente verrà realizzata all'inizio del 2026.

Iniziativa n. 3

Obiettivo	Benessere organizzativo
Azioni	Sensibilizzare i dipendenti sulla necessità di adottare stili di vita adeguati a prevenire l'insorgenza di patologie, tramite corsi di formazione della durata di 1 ore per gruppi di 15 persone relativi all'impatto sulla salute dei principali fattori di rischio di alcune malattie (fumo, alcool, alimentazione, sedentarietà) organizzati dal Medico competente, in collaborazione con l'Ufficio personale
Attori Coinvolti	Medico competente e l'Ufficio Personale
Misurazione	Numero di incontri formativi organizzati
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	A costo zero
Stato di attuazione	In accordo con il Medico competente si è deciso di tenere gli incontri nel primo bimestre 2026, stante la scadenza dell'incarico in essere. In data 18/01/2026 è stata inviata a tutto il personale dipendente una comunicazione via e-mail per valutare il numero di potenziali adesioni. Stante la bassa adesione (18 dipendenti su 102 complessivi – di cui 14 donne e 4 uomini) è stato tenuto un unico incontro in data 02/02/2026.

Iniziativa n. 4

Obiettivo	Salvaguardare l'ambiente lavorativo
Azioni	Adozione di un codice di condotta per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune di Legnago e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche e mobbing.
Attori Coinvolti	Il CUG
Misurazione	Predisposizione e approvazione Codice di condotta
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	A costo zero
Stato di attuazione	Su segnalazione della Consigliera provinciale di parità, il CUG ha predisposto un Codice di condotta per la tutela della dignità del personale comunale ed il contrasto delle discriminazioni, la cui adozione formale e diffusione a tutto il personale è prevista entro il primo semestre 2026.

Iniziativa n. 5

Obiettivo	Promuovere la comunicazione e diffusione delle informazioni sulla pari opportunità
Azioni	adesione alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, tramite deliberazione di Giunta comunale. La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i CUG possono avere

	per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo e all'efficienza nei risultati.
Attori Coinvolti	Il CUG
Misurazione	Adesione alla Rete nazionale dei CUG
Beneficiari	Membri del CUG
Spesa	A costo zero
Stato di attuazione	In data 16/06/2025 è stata attuata l'adesione alla Rete Nazionale dei CUG, mediante sottoscrizione della scheda di adesione e del Regolamento per il funzionamento del Forum dei Comitati Unici di Garanzia.

Iniziativa n. 6

Obiettivo	Promuovere la comunicazione e diffusione delle informazioni sulla pari opportunità
Azioni	accrescere la formazione dei membri del CUG, tramite formazione individuale e/o di gruppo sui temi della discriminazione di genere, molestie, stress, mobbing, anche favorendo la partecipazione dei membri ad interventi formativi organizzati da enti ed istituzioni del territorio (partecipazione al corso syllabus "riforma Mentis");
Attori Coinvolti	Il CUG
Misurazione	Numero di corsi di formazione frequentati
Beneficiari	Membri del CUG
Spesa	A costo zero
Stato di attuazione	con e-mail del 27/03/2025, gli stessi sono stati invitati a partecipare al corso di formazione online, organizzato dalla Piattaforma Minerva della ditta MYO Spa di Poggio Toriana sul tema: "Le azioni positive per promuovere comportamenti corretti, valorizzare la diversità e garantire l'inclusione. Dalla pianificazione delle policies alla concretizzazione delle azioni" In data 22/04/2025 i membri del Cug sono stati abilitati per la partecipazione al corso di formazione "La cultura del rispetto" organizzato dalla piattaforma Syllabus.

Iniziativa n. 7

Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione
Azioni	porre specifica attenzione nell'analizzare e valutare le esigenze formative del personale, tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, ai nuovi servizi attivati e alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Istruzione del 15/01/2025. L'attività formativa sarà programmata in modo da consentire a tutti i dipendenti di sviluppare uguali opportunità di crescita professionale e/o di carriera

Attori Coinvolti	Ufficio Personale e Dirigenti
Misurazione	Numero di corsi di formazione frequentati
Beneficiari	Tutto il personale dipendente
Spesa	Stanzianti € 8.640,00 al cap. 90,13 “corsi di aggiornamento “ ed € 2.000,00 al cap. 90,20 “corsi obbligatori in materia di sicurezza”. Spesi € 6.023,00 per corsi di aggiornamento (di cui € 3.000,00 per l’acquisto di un abbonamento annuale ad una piattaforma) e € 1.719,12 per corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro a favore di specifiche figure (dirigente di nuova nomina, aggiornamento RLS, aggiornamento addetti gestione emergenze).
Stato di attuazione	Per favorire la più ampia partecipazione ai corsi di formazione da parte di tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere e in orari compatibili con la presenza in servizio, con determinazione dirigenziale n. 144 del 24/02/2025, è stato disposto l’acquisto di una piattaforma interattiva, denominata “Minerva”, con abbonamento triennale 2025-2027. tale piattaforma consente la partecipazione a corsi di formazione su varie tematiche di interesse, sia in diretta, sia mediante corsi videoregistrati, visualizzabili in modalità differita. Per l’anno 2025 questo Comune ha adempiuto all’obbligo disposto dalla direttiva Zangrillo del 15/01/2025 di erogare n. 40 ore di formazione a tutto il personale dipendente, con facoltà per i dirigenti di esentare totalmente e/o ridurre a 20 ore per determinati dipendenti, inserendolo quale obiettivo organizzativo della performance. Inoltre sono state organizzate due sessioni di formazione generale e specifica in materia di sicurezza da parte del RSPP dell’Ente per i dipendenti nuovi assunti a costo zero, in quanto rientrante all’interno dell’incarico a lui conferito.

B. Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETÀ**

Ai fini della lettura della seguente tabella si precisa che:

1. la percentuale è stata calcolata su 3.753 ore annue di formazione effettuate;
2. nel conteggio sono stati considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come la partecipazione a webinar).

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	31 < 40	41 < 50	51 < 60	> 60	totale	%	<30	31 < 40	41 < 50	51 < 60	> 60	totale	%
Tipo di formazione														
Codice comportamento	8	36	24	47	62	177	4,72	6	106	56	158	51	377	10,05
Sicurezza sui luoghi di lavoro	4	16	12	6	16	54	1,44	0	34	16	21	4	75	2,00
anticorruzione	0	16	0	27	31	74	1,97	2	34	21	67	28	152	4,05
Privacy	0	3	6	13	18	40	1,07	0	21	7	27	8	63	1,68
Codice dei contratti	0	0	11	34	8	53	1,41	9	108	131	140	9	397	10,58
Transizione digitale e I.A.	0	79	0	32	20	131	3,49	7	54	40	133	39	273	7,27
Area amministrativa	6	2	16	26	24	74	1,97	4	64	14	74	13	169	4,50
Cultura del rispetto e pari opportunità	12	9	10	10	36	77	2,05	10	48	10	236	47	351	9,35
Area servizi demografici	0	15	2	0	45	62	1,65	0	55	27	120	76	278	7,41
Area servizi finanziari	0	0	0	37	39	76	2,03	0	60	0	102	36	198	5,28
Area personale	0	0	0	5	4	9	0,24	0	5	0	22	0	27	0,72
Area tecnica - SUAP	0	6	24	33	15	78	2,08	0	61	37	21	12	131	3,49
Area servizi sociali	0	0	0	0	0	0	0,00	0	34	18	45	0	97	2,58
Area Polizia locale	13	81	3	47	64	208	5,54	0	14	19	19	0	52	1,39
totale	43	263	108	317	382	1113	29,66	38	698	396	1185	323	2640	70,34

I dati relativi alla fruizione delle ore di formazione evidenziano che non c'è una differenza di fruizione per genere, tutti e tutte le dipendenti fruiscono della formazione offerta dall'Ente in maniera equa (almeno 40 ore annue).

La formazione in materia di servizi sociali non è stata fruita dagli uomini indicando che il settore è prettamente femminile.

Di contro, la percentuale di formazione specialistica in materia di Polizia Locale è maggiore negli uomini, in quanto il numero di donne del Corpo è di 4 su 19 dipendenti totali.

C. Composizione per genere delle diverse Commissioni di concorso per il reclutamento del personale

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

La percentuale è calcolata sul totale dipendenti suddivisi per genere (36 uomini e 66 donne al 31/12/2025).

	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE D/U
	totale	%	totale	%	totale	%	
Commissione 1	1	2,78	3	4,55	4	3,92	D
Commissione 2	1	2,78	3	4,55	4	3,92	U
totale	2	5,56	6	9,09	8	7,84	
% sul personale complessivo	1,96		5,88		7,84		

Commissione 1: Concorso per esami per un posto di esecutore area degli operatori esperti a tempo indeterminato e parziale al 60% riservato ai disabili;

Commissione 2: Concorso per esami per un posto di istruttore tecnico area degli istruttori a tempo indeterminato e pieno.

Dai dati sopra riportati si evince che la presenza femminile nelle commissioni di concorso è preponderante. Per quanto riguarda la presidenza è equamente ripartita tra i due sessi.

D. 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)

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

Si precisa che è stato inserito il valore in euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
Area di inquadramento	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
Segretario	65.950,69	0,00	65.950,69
Dirigenti a tempo indeterminato	10.073,77	55.019,84	-44.496,00
Dirigenti art. 110	53.191,86	0,00	53.191,86
Funzionari e E.Q.	28.109,14	25.301,80	2.807,34
Istruttori	22.311,54	21.971,54	340,00
Operatori Esperti	21.897,03	19.700,64	2.196,39
Operatori	12.958,74	0,00	12.958,74
Totale	214.492,77	121.993,82	92.499,00

Nel calcolo delle retribuzioni medie nette sono stati considerati solo i dipendenti in servizio al 31/12/2025 (totale dipendenti 102 di cui 36 uomini e 66 donne).

Il divario economico a sfavore delle donne sussiste per tutte le categorie ad esclusione della categoria dei Dirigenti in cui il divario è invece a favore.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In merito alle possibili situazioni di stress psicologico legate alle attività, l'Ente segue con attenzione gli sviluppi degli studi di settore avviati su tale versante al fine di poter cogliere nuovi elementi utili ad una più approfondita conoscenza della problematica.

Gli esiti della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato vengono discussi durante la riunione periodica di cui all'art. 35 del D.lgs. n. 81/2008.

Il documento di valutazione dei rischi dell'Ente prevede che tale valutazione venga effettuata in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni due anni.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della Performance, riportato alla SottoSezione 2.2 del PIAO, che si inserisce nel ciclo dei documenti di programmazione del Comune di Legnago, è redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, dell'art. 169 del D. Lgs. 267/2000, ed è il documento programmatico triennale che, sulla base degli obiettivi strategici illustrati nel DUP, individua specifici obiettivi operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione.

Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il Piano della performance viene predisposto in coerenza con il Documento unico di programmazione degli enti locali (DUP) ed in particolare con la Sezione Strategica (SeS) che sviluppa, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

Il Piano della performance contiene obiettivi coerenti con quelli contenuti nel piano della trasparenza e nel piano anticorruzione. Le sue principali finalità sono:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- f) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Per ciascun obiettivo sono indicati:

- a) settore assegnatario e responsabile dell'area risorse assegnate;
- b) l'oggetto, ambito generale di riferimento dell'obiettivo;
- c) la descrizione dell'obiettivo;
- d) l'indicatore di riferimento;
- e) il risultato atteso;

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 26/04/2023, e aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 28/05/2024.

Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono le seguenti:

- a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;
- b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia, ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
- c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

La misurazione e la valutazione della Performance del personale, svolta dai Dirigenti di Settore coadiuvati dai Responsabili di Area (Posizione Organizzativa) è data dalla componente relativa alla performance organizzativa e a quella relativa alla performance individuale.

La performance organizzativa è valutata in base alla percentuale media di raggiungimento della performance organizzativa del Settore.

La performance individuale è valutata in base:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

L’art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dall’art. 21 della legge n. 183/2010, ha previsto l’istituzione del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) con compiti positivi, consultivi e di verifica.

Nell’esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell’Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente, collaborando per l’individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Legnago è stato istituito con determinazione dirigenziale n. 56 del 02/02/2015.

In data 31/03/2023, con determinazione dirigenziale n. 241, si è provveduto alla nomina dei nuovi componenti del Comitato composto da n. 3 componenti effettivi di nomina amministrativa e n. 3 componenti effettivi di nomina sindacale e n. 6 membri supplenti, in carica per il quadriennio 2023 – 2026. Con successiva determinazione dirigenziale n. 423 del 27 maggio 2024 il comitato è stato integrato con 2 membri, di cui 1 effettivo e 1 supplente, di nomina dell’organizzazione sindacale CSA.

Il Regolamento per il funzionamento del Comitato è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 20/02/2024.

Il Comitato ha sede in Via XX Settembre n. 29 a Legnago, non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie funzioni e attività ed utilizza gli spazi disponibili presso gli uffici della sede municipale.

Sul sito internet comunale, nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Dati ulteriori è presente un’apposita area dedicata all’attività del Comitato unico di Garanzia, in cui sono pubblicati i verbali delle sedute, il Regolamento di funzionamento, l’atto di nomina e, in generale, tutti i documenti relativi all’attività del Comitato.

E’ a disposizione dell’Ente un indirizzo di posta elettronica dedicato, cug@comune.legnago.vr.it attraverso il quale i dipendenti e gli amministratori possono comunicare con il Comitato.

Attualmente il CUG non è dotato di un budget annuale ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001.

Il CUG si riunisce con cadenza almeno semestrale, ai sensi dell’art. 5 del Regolamento.

Nell’anno 2025 il Comitato si è riunito n. 6 volte. Il lavoro del Comitato nel 2025 si è focalizzato anzitutto sulla predisposizione della bozza di Relazione annuale sulla situazione del personale, sulla redazione della bozza del Piano delle Azioni Positive, sull’adesione alla Rete nazionale dei CUG e sulla predisposizione della relazione finale al Questionario sul benessere organizzativo sottoposto a tutti i dipendenti negli ultimi mesi dell’anno 2024.

B. ATTIVITÀ

Il Comune di Legnago, con propria deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 30/01/2025, ha approvato in via definitiva il P.I.A.O. dell’Ente per il triennio 2025-2027, il quale, nella sezione specifica del Piano delle azioni positive, ponendosi in continuità con le azioni previste dal precedente Piano, fissa gli obiettivi specifici mirati a favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere per le annualità 2025, 2026 e 2027.

Di seguito si riportano gli obiettivi strategici generali di azione previsti nel P.I.A.O. e aventi valenza triennale:

Obiettivo 1: Conciliazione lavoro e vita personale e familiare;

Obiettivo 2: Benessere organizzativo;

Obiettivo 3: Salvaguardare l’ambiente lavorativo;

Obiettivo 4: Promuovere la comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità;

Obiettivo 5: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

1. in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere concesse forme di flessibilità orarie;
2. nel rispetto della vigente normativa di legge, contrattuale e regolamentare, le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, motivate da necessità di assistenza a familiari, verranno istruite con priorità;
3. fornire maggiori informazioni ai dipendenti sulle opportunità offerte dalla normativa rispetto alle esigenze di cura nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli, agli anziani non autosufficienti e ai parenti in condizioni di disabilità, tramite la redazione e pubblicazione di un Vademecum sugli istituti contrattuali che possono favorire la conciliazione;
4. potranno essere concordate particolari forme di flessibilità oraria su richiesta del personale interessato per periodi di tempo limitati e comunque nel rispetto delle fondamentali esigenze di servizio, in presenza di particolari urgenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori;
5. sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno 6 mesi), in attesa per congedi familiari di maternità assistenza disabili, etc., anche attraverso l'aggiornamento sulle modifiche normative e sulle procedure, intervenute nel tempo. Al momento del rientro un tutor individuato tra i colleghi dell'Ufficio garantirà l'aggiornamento con modalità consone all'attività svolta (incontri individuali, lettura di documentazione, partecipazione a riunioni);
6. implementazione e consolidamento del lavoro agile, con l'obiettivo di coniugare l'efficienza dell'organizzazione amministrativa del Comune con una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti comunali. In quest'ottica promuovere l'applicazione del nuovo regolamento che disciplina il lavoro agile, approvato con recente deliberazione di Giunta comunale n. 185 del 10/12/2024, attraverso la diffusione dello stesso e della relativa modulistica a tutto il personale dipendente, e monitorare la piena e corretta applicazione, può favorire una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

BENESSERE ORGANIZZATIVO

1. approfondimento dei risultati del questionario del benessere organizzativo somministrato a fine 2024 e riproposizione con cadenza almeno biennale;
2. valorizzare il ruolo del lavoratore all'interno della propria organizzazione, effettuando annualmente indagini per conoscere le opinioni dei dipendenti sulla qualità della vita sul luogo del lavoro, con particolare riferimento al modo di operare del proprio superiore gerarchico e della obiettività nella valutazione della performance;
3. favorire l'integrazione dei neo-assunti nella nuova struttura attraverso la conoscenza dell'organizzazione dell'ente, della funzione del Comune e dei nuovi colleghi. Il nuovo assunto potrebbe trascorrere 2 ore alla settimana e per il 1° mese di assunzione nei diversi uffici, che forniranno informazioni sulle attività da loro svolte;
4. realizzazione dell'indagine sullo stress lavoro correlato, per individuare eventuali azioni, individuali o collettive, che possano prevenire o eliminare i rischi da stress-lavoro;
5. sensibilizzare i dipendenti sulla necessità di adottare stili di vita adeguati a prevenire l'insorgenza di patologie, tramite corsi di formazione della durata di 1 ore per gruppi di 15 persone relativi all'impatto sulla salute dei principali fattori di rischio di alcune malattie (fumo, alcool,

alimentazione, sedentarietà) organizzati dal Medico competente, in collaborazione con l'Ufficio personale.

SALVAGUARDARE L'AMBIENTE LAVORATIVO

1. sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere, per evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi;
2. adozione di un codice di condotta per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune di Legnago e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche e mobbing.

PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SULLA PARI OPPORTUNITÀ

1. pubblicizzazione e divulgazione dell'attività del C.U.G., mediante predisposizione di una scheda informativa da distribuire ai dipendenti, in particolari ai neo assunti, dedicata al CUG al fine di potenziare una cultura delle politiche di genere e tutela dei lavoratori da ogni forma di discriminazione;
2. raccolta e diffusione di materiale informativo, esperienze e conoscenze sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo, anche attraverso la creazione di una sezione dedicata al CUG sul sito Internet istituzionale. Attualmente la documentazione predisposta dal CUG è inserita in una sezione poco visibile e di difficile consultazione;
3. monitoraggio annuo sullo stato di attuazione delle azioni positive proposte tramite pubblicazione dei risultati nell'apposita sezione dedicata del sito istituzionale;
4. raccolta di osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e della RSU per adottare azioni che possono migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali, anche attraverso l'utilizzo dell'account di posta elettronica istituzionale del CUG già creato;
5. attuazione della ricognizione degli strumenti e buone prassi realizzate presso altri Enti sul tema della pari opportunità, valutando la possibilità della loro applicazione all'interno del Comune di Legnago;
6. rafforzare i collegamenti con altri CUG delle amministrazioni locali limitrofe per un proficuo e utile confronto nell'individuazione di azioni positive, di conoscenza di buone prassi e di crescita di politiche di pari opportunità;
7. accrescere la formazione dei membri del CUG, tramite formazione individuale e/o di gruppo sui temi della discriminazione di genere, molestie, stress, mobbing, anche favorendo la partecipazione dei membri ad interventi formativi organizzati da enti ed istituzioni del territorio (partecipazione al corso syllabus "riforma Mentis");
8. adesione alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, tramite deliberazione di Giunta comunale. La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i CUG possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo e all'efficienza nei risultati.

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

si porrà specifica attenzione nell'analizzare e valutare le esigenze formative del personale, tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, ai nuovi servizi attivati e alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Istruzione del 15/01/2025. L'attività formativa sarà programmata in modo da consentire a tutti i dipendenti di sviluppare uguali opportunità di crescita professionale e/o di carriera. Limitatamente a questo obiettivo, si rimanda al Piano di Formazione allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025-2027.

Il CUG, nell'esercizio della sua funzione consultiva, come da Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro delle Pari Opportunità n. 2/2019, al fine di supportare l'Amministrazione nella redazione del Piano della Formazione adeguato alle reali necessità del personale dipendente, propone di realizzare un'indagine interna, finalizzata a raccogliere le esigenze formative dei dipendenti. I risultati di questa indagine saranno condivisi con l'Amministrazione per implementare il Piano della Formazione per l'anno 2026.

Come si può notare l'elenco delle azioni che mirano al benessere organizzativo, alla realizzazione del principio di pari opportunità nella gestione delle risorse umane dell'ente e al miglioramento delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nonché alla prevenzione e rimozione delle situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing o disagio organizzativo è molto ricco. Il CUG si è attivato nel 2025 per la realizzazione di alcune delle iniziative sopra riportate ovvero:

1. Conciliazione tempi di vita e lavoro: per l'implementazione ed consolidamento dell'utilizzo del lavoro agile ha provveduto a dare diffusione a tutti i lavoratori e lavoratrici, tramite specifica comunicazione per posta elettronica, del nuovo regolamento comunale che disciplina il lavoro agile, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 185 del 10 dicembre 2024.

2. Benessere organizzativo: in continuità con il 2024, anno in cui è stato sottoposto a tutti i lavoratori e le lavoratrici un questionario sul benessere organizzativo, nel 2025 il CUG si è posto l'obiettivo di analizzare i dati raccolti e di darne comunicazione e diffusione all'Amministrazione e a tutti i dipendenti e le dipendenti.

3. Salvaguardare l'ambiente lavorativo: nel 2025 il CUG ha lavorato alla bozza del Codice di condotta per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune di Legnago e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche e mobbing da presentare all'Amministrazione per la sua approvazione.

4. Promuovere la comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità: in data 16 giugno 2025 il CUG del Comune di Legnago ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG.

5. Promuovere la comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità: il CUG si è attivato nel 2025 a segnalare ai propri membri corsi formativi sui temi della discriminazione di genere, molestie, stress, mobbing ecc. al fine di accrescerne la formazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'analisi complessiva della situazione del personale, alla luce dei dati forniti dall'Amministrazione, emerge quanto segue:

- relativamente alla fascia di età si nota che, a prescindere dal genere, il personale dell'Ente è in maggioranza di età superiore ai 50 anni, collocandosi nella fascia 51-60 e oltre;
- relativamente ai dati sui titoli di studio emerge che tutto il personale dirigente ha una laurea magistrale. Del personale non dirigente le donne laureate risultano essere in misura nettamente maggiore rispetto agli uomini;
- l'uso del part-time risulta equilibrato tra i due generi;
- nessun dipendente usufruisce dello smart-working. Questo dato sottende ad una mancanza di una cultura del lavoro agile nel nostro Ente;
- per quanto concerne le retribuzioni si osserva che per le dipendenti donne la retribuzione risulta essere inferiore in tutti gli inquadramenti ad eccezione in quello della dirigenza;
- in materia di formazione i dati evidenziano che non c'è una differenza di fruizione per genere, tutti e tutte le dipendenti fruiscono della formazione offerta dall'Ente in maniera equa. Ci sono tuttavia dei settori dell'ente che sono retaggio di un particolare genere (servizi sociali in cui sono presenti solo donne e polizia locale in cui la prevalenza è di uomini).

Il CUG, nella sua attuale composizione, si è insediato solo nella primavera del 2023 ed ha iniziato la sua attività occupandosi, inizialmente di questioni organizzative.

Dopo il lungo periodo della pandemia, che ha caratterizzato gli ultimi anni del Comitato uscente, si è resa evidente la necessità di una riorganizzazione complessiva delle modalità di funzionamento dello stesso, concretamente attuata con un adeguamento del Regolamento alla normativa vigente.

Nell'anno 2024 il Comitato ha consolidato le proprie modalità operative raggiungendo obiettivi positivi nell'attuazione delle attività ad esso demandate.

Nel 2025 l'attività del CUG si è consolidata attraverso un maggior numero di incontri e con una maggiore attenzione, non solo alle attività burocratiche ed obbligatorie, ma aprendosi a tematiche nuove, attingendo anche all'esperienza acquisita dagli altri CUG.

Il Comitato si pone come obiettivo duraturo di rendere maggiormente conoscibile la propria attività a favore dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ente, anche in vista della prossima scadenza e del rinnovo del Comitato. Infatti solo attraverso la divulgazione e la conoscenza delle tematiche della parità e delle pari opportunità è possibile creare le condizioni per il reclutamento di "nuove leve" che possono portare al rinnovamento ed arricchimento all'attività del Comitato.

Infine, si dà atto che la sezione dedicata all'attività del C.U.G., presente in Amministrazione trasparente del sito internet comunale, è correttamente implementata anche se non ha, per ragioni legate alla struttura del sito normativamente prevista, la visibilità che meriterebbe.

L'attività del CUG nel Comune di Legnago sta crescendo e può certamente essere una risorsa preziosa a servizio dei dipendenti e delle dipendenti.