



Comune di Grezzana

Relazione CUG COMUNE DI GREZZANA ANNO 2025 RIFERITA ALL'ANNO 2024

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

Amministrazione: Comune di Grezzana

Regione: Veneto

Provincia: VR

Comune: Grezzana

CAP: 37023

Indirizzo: Piazzetta Milite Ignoto n. 1

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: 43

Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026

C_E171 - - 1 - 2025-03-27 - 0006148



Comune di Grezzana

C_E171 - - 1 - 2025-03-27 - 0006148

Sezione 1 - Dati del Personale

Totale dipendenti, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, n. 43 alla data del 31-12-2024
Donne n. 23
Uomini n. 20
Suddivisione per categoria 31-12-2024:

AREA DI INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE
OPERATORI	1	0
OPERATORI ESPERTI	7	2
ISTRUTTORI	6	18
FUNZIONARI ED EL. QUAL.	6	3
DIRIGENTI	0	0
TOTALE	20	23

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale

AREA DEI FUNZIONARI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	3	9
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
di cui Responsabile di Area - E. Q.	4	1	5
AREA DEGLI ISTRUTTORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	16	22
Posti di ruolo a part-time	0	2	2
AREA DEGLI OP. ESPERTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	0	5
Posti di ruolo a part-time	2	2	4
AREA DEGLI OPERATORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1

Con riferimento agli stati di assunzione e cessazione del personale e sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione, si evidenzia che, a fronte della cessazione dal servizio o collocamento in quiescenza di n. 5 unità di personale, nel corso dell'anno 2024 è stata effettuata una sola nuova assunzione.



Comune di Grezzana

La distribuzione delle assunzioni nelle Aree è così ripartita: a) nessuna unità nell'Area Affari Generali e Servizi Sociali; b) nessuna unità nell'Area Economica Finanziaria e Servizi alle Imprese; c) nessuna unità nell'Area Urbanistica - Edilizia Privata; d) 1 unità nell'Area Lavori Pubblici, Manutenzioni e Tutela del Territorio; e) nessuna unità nell'Area Sicurezza, Servizi Demografici e Digitalizzazione.

L'assunzione ha riguardato esclusivamente l'Area degli Operatori Esperti.

Le nuove assunzioni effettuate nel 2024 non sono state sufficienti a compensare il personale collocato in quiescenza o cessato dal servizio.

L'analisi per genere e fascia d'età evidenzia un cambiamento rispetto all'anno precedente.

Nel 2023 l'incremento maggiore riguardava la fascia under 40, con una distribuzione equilibrata tra uomini e donne (24 donne e 23 uomini). Nel 2024, invece, il personale in servizio conta 23 donne e 20 uomini, con un'unica nuova assunzione, sempre sotto i 40 anni, che però al 31/12/2024 non risulta più in organico. Questo conferma un impatto limitato sulla composizione anagrafica complessiva.

I dati relativi al personale non dirigenziale delle diverse aree e ai titoli di studio corrispondenti restituiscono le seguenti considerazioni:

Nell'Area degli Operatori e Operatori Esperti, si osserva una prevalente presenza di dipendenti con titolo di studio fino alla scuola dell'obbligo. Nell'Area degli Istruttori, emerge un numero significativo di dipendenti con licenza media superiore, pari a 14, rispetto ai 10 laureati tra lauree brevi e lauree magistrali o a ciclo unico. Infine, nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, si riscontra una netta predominanza di laureati, con 7 lauree rispetto a sole 2 licenze medie superiori. L'analisi complessiva evidenzia una distribuzione variabile dei titoli di studio tra le diverse aree, riflettendo le esigenze specifiche di ciascun settore.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, telelavoro, lavoro agile, part-time

La modalità di lavoro a tempo pieno costituisce la forma predominante di presenza per il personale, sia di sesso maschile che femminile, mentre le modalità di lavoro part-time si configurano come una soluzione residuale.

Tra le misure di conciliazione, risultano significative le seguenti:

2.2 Congedi parentali e permessi legge n. 104/1992

Nel corso dell'anno 2024, si è registrato l'utilizzo dei permessi previsti dalla legge 104 da parte di un totale di n. 4 dipendenti, di cui 2 di sesso femminile e 2 di sesso maschile, per un complessivo di 124 ore. Questo dato evidenzia l'importanza di tali permessi per garantire un adeguato supporto ai lavoratori che devono gestire situazioni di assistenza a familiari/se stessi.

Per quanto riguarda i congedi parentali, rispetto all'anno 2023, nel 2024 è stato autorizzato un nuovo dipendente di genere femminile a usufruire del congedo, per un totale complessivo di n. 2 dipendenti di genere femminile e n. 1 dipendente di genere maschile.

Dall'analisi dei dati sopra riportati, emerge una distribuzione pressoché equilibrata nell'utilizzo delle tipologie di permesso tra i generi. Questo suggerisce che, sebbene esistano differenze, l'accesso a tali permessi riguarda in modo significativo sia i dipendenti maschili che femminili, sottolineando l'importanza di politiche di supporto che considerino le esigenze lavorative e familiari di tutti i dipendenti.

2.3 Pratiche di mobilità sostenibile per recarsi al lavoro

Nel corso dell'anno 2024, rispetto all'anno 2023, si è mantenuta sostanzialmente costante la modalità di raggiungere il posto di lavoro da parte dei dipendenti:

- A piedi: n. 4 dipendenti a fronte del numero complessivo di 43 dipendenti, percentualmente pari al 9,30%



Comune di Grezzana

- In bicicletta (nei mesi primaverili/estivi anche saltuariamente): 4 dipendenti a fronte del numero complessivo di 43 dipendenti, percentualmente pari al 9,30%
- Con i mezzi pubblici: n. 0 dipendenti
- Con la propria motocicletta (anche saltuariamente): 1 dipendente a fronte del numero complessivo di 43 dipendenti
- Con la propria automobile: 39 dipendenti a fronte del numero complessivo di 43 dipendenti, percentualmente pari al 90%

Si auspica un confronto con l'amministrazione a sostegno delle pratiche più virtuose ai fine di incentivarle promuovendo la mobilità sostenibile.

Sezione 3 – Formazione, partecipazione a commissioni e retribuzione

3.1 Fruizione della formazione suddiviso per genere e area di inquadramento:

AREA DI INQUADRAMENTO	GENERE	ORE FORMAZIONE
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	DONNE	115
AREA DEGLI ISTRUTTORI	DONNE	440
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	DONNE	48
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	UOMINI	168
AREA DEGLI ISTRUTTORI	UOMINI	201
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	UOMINI	12
AREA DEGLI OPERATORI	UOMINI	0

Come si evince dai dati, nel 2024 i dipendenti hanno svolto un numero significativamente maggiore di ore di formazione rispetto al 2023. Anche quest'anno, la formazione ha coinvolto entrambi i generi, concentrandosi principalmente sugli aggiornamenti professionali e sui corsi obbligatori relativi alla sicurezza, all'anticorruzione e ad altre tematiche pertinenti.

3.2) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso: rispettosa delle proporzioni di genere previste.

Anche per l'anno 2024 i dati mostrano che, per numerosità, il genere maschile è più presente del genere femminile. Tuttavia, a differenza dell'anno precedente, nel concorso svolto nel 2024 e nell'avviso di selezione interna, il ruolo di presidente di commissione è stato ricoperto da un membro del genere femminile.

3.3) Differenziali retributivi uomo/donna

In qualità di pubblica amministrazione, è fondamentale sottolineare che non esiste alcun divario retributivo tra uomini e donne. I compensi base sono determinati in conformità con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del comparto Funzioni Locali, il quale stabilisce criteri equi di retribuzione per tutti i dipendenti, senza differenziali di genere.

Di conseguenza, non si registrano disparità tra i generi in nessuna area di inquadramento. La struttura retributiva garantisce parità di trattamento economico tra uomini e donne, in linea con le normative e i principi di equità stabiliti per il personale pubblico.

Nei seguenti ambiti si ritiene necessario incrementare politiche di intervento:



Comune di Grezzana

Smart working

Assistenza domiciliare, contributi scolastici e centri estivi, mobilità sostenibile, rimborsi spese trasporto casa/lavoro, politiche green, salute.

Sezione 4 - Parità/Pari opportunità

4.1 Piano Triennale Azioni Positive

Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO E SUL BENESSERE DEL PERSONALE: è stato avviato lo studio di un progetto di questionario, con sezioni riguardanti il benessere del personale, il bilanciamento vita lavoro, lo stress da ICT (tecnostress) nonché il clima di diversità e inclusione, con possibilità di individuare, a grandi linee, la localizzazione del disagio. Questo obiettivo, tuttavia, non è ancora sfociato nella somministrazione del questionario.

Dal 2023 il PTAP non è più un documento autonomo, ma è assorbito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

Il PIAO è nato con l'obiettivo di delineare con maggiore efficienza ed efficacia le strategie per la creazione del Valore Pubblico da parte della PA e rappresenta il documento unico di programmazione e governance che assorbe molti dei Piani, tra cui anche il PTAP, che le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, lavoro agile, anticorruzione e, non da ultimo, parità di genere.

Per il triennio 2024-2026 il PTAP è confluito negli "obiettivi di pari opportunità" del PIAO_2024-2026

Ai fini della promozione e attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione, sono stati individuati i seguenti quattro macro-obiettivi: 1) "Contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica"; 2) "Promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza"; 3) "Favorire la conciliazione vita lavoro"; 4) "Praticare una cultura della parità e delle pari opportunità".

Ciascuno dei quattro macro-obiettivi è declinato in obiettivi e conseguenti azioni.

Dalla lettura congiunta dello sviluppo degli obiettivi (e relative azioni) del PTAP riportati nella Relazione dell'Amministrazione 2025 (per anno 2024) si delinea un complessivo allineamento di obiettivi PTAP/PIAO.

Rimane da prevedere all'interno del PIAO la creazione di una sezione dedicata ad un bilancio rispetto al conseguimento delle risultanze di monitoraggio degli esiti degli obiettivi e delle azioni del PTAP resi nella Relazione CUG.

4.2) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età risulta essere conforme a quanto contrattualmente previsto sia per quanto attiene la formazione obbligatoria (ad es. in materia di sicurezza o anticorruzione), sia riguardo l'aggiornamento professionale specifico a seconda delle aree di appartenenza.

Anche per il 2024 le ore di formazione sono state usufruite, in termini complessivi, da entrambi i generi per l'aggiornamento professionale. Questo dato, come stabilito contrattualmente, non è stato parametro di valutazione ai fini della produttività per l'anno 2024.

Resta invece trasversalmente solo sfiorato o non preso in considerazione tutto il capitolo formativo riguardante le competenze relazionali e manageriali, le tematiche specifiche del CUG, gli argomenti inerenti alla violenza di genere e le competenze linguistiche.



Comune di Grezzana

Sezione 5 - Benessere personale

5.1 Nell'Amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?

No

5.2 Nella casa comunale esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: no

Sportelli d'ascolto: no

Sportelli di counselling: no

Codici etici: no

Codici di condotta: no

Codici di comportamento: l'ente ha previsto un Codice di Comportamento dei dipendenti comunali ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.lgs. 165/2001, in conformità alla delibera ANAC n. 177/2020 e approvato con Giunta Comunale n.31 del 17/3/2022; lo stesso è stato aggiornato con gli adeguamenti previsti dal DPR 13/06/2023 N. 81 e portato alla conoscenza dei dipendenti con prot. n. 13505 del 10.07.2023.

5.3 E' in crescita l'abitudine di recarsi al posto di lavoro a piedi o in bicicletta soprattutto nelle stagioni più favorevoli; si sta anche consolidando l'abitudine di servirsi del distributore gratuito di acqua naturale installato nella casa comunale mediante l'utilizzo, da parte di ciascun dipendente, anche della propria borraccia personale ricevuta in omaggio dagli amministratori; riguardo i distributore di bibite/vivande presenti, sono stati introdotti snack adeguati alle intolleranze alimentari. Resta comunque da chiedere una fornitura più varia in tal senso ai fini di andare incontro a specifiche esigenze di benessere alimentare del personale dipendente.

Riscontra sempre accoglienza ed entusiasmo l'allestimento di una mostra permanente nelle stanze comunali di quadri realizzati da artisti locali. Questa mostra si rinnova annualmente.

Lavorare in ambienti belli accresce nel personale dipendente e negli utenti atteggiamenti positivi nell'affrontare le questioni lavorative, nell'addivenire a soluzioni di costruttiva ricerca di conciliazione degli interessi privati e pubblici.

Si auspica maggior attenzione alle aree verdi e alle aree archeologiche presenti nel territorio circostante la casa comunale per consentire ai dipendenti il ristoro nella natura e nella cultura durante le pause lavorative contrattualmente previste. La cura dell'ambiente ha un impatto positivo anche e soprattutto sui cittadini residenti sul territorio.

Sezione 6 – Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

6.1 Obiettivo n. 1

SINTESI: Proseguire nell'indagine conoscitiva sulla realtà del Comune di Grezzana in materia di politiche di genere, pari opportunità e benessere organizzativo

Soggetti coinvolti: personale in servizio.

Destinatari: personale in servizio

Performance: è inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) e nel Piano delle Performance ed è valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

6.2 Obiettivo n. 2



Comune di Grezzana

SINTESI: Promuovere la cultura del rispetto e valorizzazione della diversità, diffondere il concetto di parità e uguaglianza sostanziale finalizzato al contrasto di ogni forma di discriminazione, per una società più equa e inclusiva.

Soggetti coinvolti: personale in servizio.

Destinatari: personale in servizio

Performance: è inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) e nel Piano delle Performance ed è valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

6.3 Obiettivo n. 3

SINTESI: Promuovere la salute e il benessere organizzativo.

Soggetti coinvolti: personale in servizio.

Destinatari: personale in servizio

Performance: è inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) e nel Piano delle Performance ed è valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale

Sezione 7 – Consuntivo

Esiti di monitoraggio: è stato avviato lo studio di un progetto di questionario, con sezioni riguardanti il benessere del personale, il bilanciamento vita lavoro, lo stress da ICT (tecnostress) nonché il clima di diversità e inclusione, con possibilità di individuare, a grandi linee, la localizzazione del disagio (questo aspetto è correlato anche allo Sportello di ascolto). Tutti questi aspetti, come sopra esposto, non hanno attualmente piena realizzazione.

Nel corso del 2024 non si è riusciti a mettere in campo eventi, anche formativi, afferenti ai temi della violenza di genere, promozione della parità e pari opportunità, benessere organizzativo, policy e azioni di mobilità sostenibile, ecc.

Per le ragioni sopra espresse, il proponimento del CUG è provare ad operare secondo un modello di coinvolgimento e collaborazione stabili con l'Amministrazione, pur mantenendo saldo il ruolo del medesimo, soprattutto al fine di attuare ed ottimizzare i processi di cambiamento in materia di gestione, organizzazione, benessere del personale, parità e pari opportunità ove sia necessario e, parimenti, consolidare ogni aspetto di progresso in questo senso ad oggi acquisito.