



Città di **Vicenza**

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2024



Città di **Vicenza**

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

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 2024



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 presente direttiva.

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, consiglieria 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

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Al 31/12/2024, il personale dipendente in servizio presso il Comune di Vicenza consta complessivamente di 961 dipendenti, di cui 278 uomini e 683 donne, collocati per lo più nella fascia di età tra i 40 e i 60 anni, in prevalenza donne. Nel Comune di Vicenza i contratti a tempo determinato sono stipulati negli ambiti dei servizi scolastici (ausiliari, educatori, insegnanti) e dei servizi sociali (assistenti sociali) e coinvolgono quasi esclusivamente il genere femminile.

Gli incaricati di elevata qualificazione sono 41 di cui 16 uomini e 25 donne. I dirigenti sono 16 di cui 12 uomini e 4 donne. Sono ricoperti da figure femminili i ruoli di Segretario Comunale e Direttore Generale.

Il numero di dipendenti a tempo indeterminato negli ultimi cinque anni è passato da n. 822 (al 31/12/2020) a n. 853 (al 31/12/2024), con un aumento di n. 31 unità.

Nel corso dell'anno 2024 sono stati assunti complessivamente 105 dipendenti (76 donne e 29 uomini) di cui 91 nuove assunzioni, 3 stabilizzazioni e 11 trasformazioni del rapporto di lavoro.

TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	non di ruolo	di ruolo	non di ruolo	di ruolo	non di ruolo	di ruolo
OP0 (ex cat.A)	1	11	20	75	21	86
OE0 (ex cat. B1-B3)	0	51	0	69	0	120
IS0 (ex cat. C)	7	126	3	299	10	425
FE0 (ex cat. D1-D3)	5	65	66	145	71	210
DIR	4	8	1	3	5	11
SEGRETARIO	0	0	0	0	0	1
DIRETTORE GENERALE	0	0	1	0	0	1
Totale	17	261	91	592	107	854
Totale complessivo	278		683		961	



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

Le commissioni di concorso esaminate riguardano:

- Concorsi banditi e conclusi nel 2024 per assunzioni a tempo indeterminato;
- Concorsi per assunzioni a tempo determinato nel settore scolastico;
- Concorsi avviati nel 2024 e in fase di conclusione nel 2025 per assunzioni a tempo indeterminato;
- Un bando di mobilità avviato nel 2024;
- Stabilizzazioni.

Per quanto riguarda la composizione di genere delle commissioni di concorso presso il Comune di Vicenza, si registra una presenza femminile del 7,8% e una maschile del 9,8%, corrispondenti rispettivamente a 53 donne su 683 totali e 27 uomini su 278 totali.

TABELLA 1.2 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TIPO DI COMMISSIONE	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	2	50%	2	50%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	2	50%	2	50%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	2	50%	2	50%	4	100
Reclutamento del personale	2	50%	2	50%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

Reclutamento del personale	3	75%	1	25%	4	100
Reclutamento del personale	2	50%	2	50%	4	100
Reclutamento del personale	2	50%	2	50%	4	100
Reclutamento del personale	2	50%	2	50%	4	100
Totale complessivo	53		27			100
% sul personale	7,8%		9,8%			

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

BANCA DELLE ORE

Il nuovo Contratto Integrativo ha introdotto e regolamentato l'istituto della Banca delle ore, che rappresenta un importante strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro.

L'adesione e la gestione della Banca delle ore è stata informatizzata e gestita tramite il portale del dipendente.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il Comune di Vicenza ha adottato il Regolamento dei rapporti di lavoro part time con deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 21/07/2021, modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 28/09/2022 e n. 67 del 27/03/2024.

Al 31/12/2024 risultano i seguenti dati:

Dipendenti di ruolo con profilo non dirigenziale del Comune di Vicenza: 961 dipendenti di cui 683 donne e 278 uomini. Di questi, i dipendenti part time sono 175 donne e 25 uomini.



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

TABELLA 2.1 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta - verticale	1	3	2	5	0	11	44	2	4	10	8	1	25	14
Personale che fruisce di part time a richiesta - orizzontale	0	2	1	3	2	8	32	7	23	25	58	24	137	78
Personale che fruisce di telelavoro	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	2	4	0	6	24	0	0	2	7	4	13	8
Totale ore	1	5	5	12	2	25		9	27	37	73	29	175	
Totale ore %	4	20	20	48	8	100	100	5	15	21	42	17	100	100

25 donne, pari al 14% di tutti i dipendenti usufruiscono di part time verticale, mentre 137, pari al 78% sul totale usufruiscono di part time orizzontale.

11 uomini, pari al 44% di tutti i dipendenti usufruiscono di part time verticale, mentre 8, pari al 32% sul totale usufruiscono di part time orizzontale.

Fascia di età: la fascia di età con un numero maggiore di dipendenti part time è quella ricompresa tra i 51 e i 60 anni, con un totale di 85 dipendenti (73 donne e 12 uomini), seguita dalla fascia d'età tra i 41 e i 51 anni con un totale di 42 dipendenti (37 donne e 5 uomini).

LAVORO AGILE

Con la Direttiva sottoscritta in data 29/12/2023, la Presidenza del Consiglio dei Ministri fa il punto in tema di lavoro agile, chiarendo che risulta superata la finalità emergenziale del lavoro agile che si conferma come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro orientato alla flessibilità, produttività ed efficienza, evidenziando nel contempo la necessità di garantire comunque, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

Resta confermato il quadro normativo generale di riferimento (Legge 7 agosto 2015, n. 124 e s.m.i.; Legge 22 maggio 2017, n. 8; D.Lgs. 105 del 30/06/2022) congiuntamente alle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche” adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica a dicembre 2021 e alla disciplina contrattuale collettiva consolidata (nello specifico, per il comparto Funzioni Locali, il CCNL triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022) che in coerenza con il contesto normativo di riferimento, introduce la disciplina del lavoro a distanza (Titolo VI), nelle due tipologie di “lavoro agile” (Capo I) e “Altre forme di lavoro a distanza” (Capo II).

Nell’ambito di tale quadro generale di riferimento nonché in attuazione del PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2023 – 2025 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 69 del 27/3/2024 e successive modifiche e degli specifici obiettivi ivi previsti, il Comune di Vicenza ha proceduto e sta proseguendo con la sottoscrizione degli accordi individuali per lo svolgimento della modalità lavorativa in lavoro agile.

Fascia di età: la fascia di età con un numero maggiore di dipendenti in lavoro agile è quella ricompresa tra i 51 e i 60 anni, con un totale di 11 dipendenti (7 donne e 4 uomini).

CONGEDI PARENTALI E PERMESSI EX LEGE 104/92

TABELLA 2.2 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

TITOLI DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero di permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	306	16,10	1595	83,90	1901	100
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	376	31,00	837	69,00	1213	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	119	9,47	1137	90,53	1256	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	100
Totale complessivo	801	56,57	3569	243,43	4370	100



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

Al 31/12/2024 risultano fruiti 1901 permessi giornalieri, di cui 1595 giorni fruiti da donne e 306 da uomini e 1213 ore di cui 837 ore fruiti da donne e 376 da uomini.

Per quanto riguarda i permessi giornalieri per congedi parentali, sono stati utilizzati 1256 permessi, di cui 1137 da donne e 119 da uomini.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attività formativa dei dipendenti del Comune di Vicenza prevista nel PIAO 2025 – 2027 si ispira alle seguenti linee generali:

- valorizzazione del personale quale soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- pari opportunità tra i dipendenti in relazione alle esigenze formative riscontrate in base ai diversi profili professionali;
- erogazione in maniera sistematica e continuativa privilegiando nel caso di partecipazione a corsi da remoto la frequenza durante le giornate dedicate al lavoro agile, laddove previsto dalla struttura di appartenenza;
- coinvolgimento attivo dei dipendenti attraverso i referenti interni per la formazione nella pianificazione e nell'attuazione delle attività formative attraverso la possibilità di inviare suggerimenti e segnalazioni tramite modalità e canali dedicati;
- efficace monitoraggio degli esiti della formazione in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- sostenibilità nella gestione delle proprie risorse;
- consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro;
- formazione iniziale di base per personale neoassunto tramite trasferimento di conoscenze e competenze tecniche;
- formazione volta allo sviluppo professionale del dipendente nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle elevate professionalità;
- formazione per il personale soggetto a rotazione di incarichi in base ai principi in materia di anticorruzione, nonché per favorire lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- formazione e aggiornamento di tutto il personale al fine del raggiungimento degli obiettivi, il miglioramento dei servizi, l'arricchimento professionale e la valorizzazione delle risorse umane;
- ottimizzazione delle attività e delle risorse tramite procedure di snellimento dei processi (ad esempio il Lean Management) che coinvolgano non solo strumenti e metodi, ma anche regole e valori fondamentali dell'Ente;
- sviluppo delle conoscenze e delle competenze ai fini di produrre valore pubblico per i dipendenti pubblici, le Amministrazioni e i cittadini;



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

- potenziamento delle competenze relative alle cinque aree strategiche di sviluppo del capitale umano (leadership, competenze manageriali, soft skills; transizione amministrativa, ecologica e digitale; valori e principi delle amministrazioni pubbliche);
- promozione della cultura della legalità e dell'etica pubblica, con particolare riferimento alle tematiche sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, etica e integrità;
- potenziamento delle conoscenze e delle competenze attraverso lo scambio di esperienze e la condivisione di buone pratiche con altri enti locali favorendo un apprendimento collaborativo e l'adozione di soluzioni innovative.

TABELLA 2.3 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	0	9	8	10	5	32	18	8	17	16	19	18	78	17
Aggiornamento professionale	4	15	18	32	16	85	47	16	25	38	86	48	213	48
Competenze manageriali/Relazionali	0	1	8	9	9	27	15	0	1	3	19	8	31	7
Tematiche CUG	0	0	1	1	0	2	1	1	0	0	0	2	3	1
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Linguaggio inclusivo	1	4	11	14	4	34	19	7	10	27	46	33	123	27
Totale ore	5	29	46	66	34	180		32	53	84	170	109	448	
Totale ore %	2.5	16	25.5	37	19	100	100	7	12	19	38	24	100	100

L'ufficio si impegna a migliorare il sistema di monitoraggio e rendicontazione della formazione per il 2025, in linea con la direttiva *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”* del Ministro Zangrillo, pubblicata a inizio 2025. Questa direttiva sottolinea l'importanza della formazione del personale come elemento essenziale per il rinnovamento della Pubblica Amministrazione.



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

Sulla base delle informazioni disponibili, emerge che il 47% degli uomini e il 48% delle donne ha svolto corsi di aggiornamento professionale. La fascia di età con un numero maggiore di dipendenti è quella ricompresa tra i 51 e i 60 anni, con un totale di 118 dipendenti (86 donne e 32 uomini) seguita dalla fascia d'età dei dipendenti con più di 60 anni, con un totale di 64 dipendenti (48 donne e 16 uomini).

Un totale di 110 dipendenti (78 donne e 32 uomini) ha completato i corsi di formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in conformità con i dati forniti dall'Ufficio competente, mentre, 58 dipendenti (31 donne e 27 uomini) hanno svolto corsi in materia di competenze manageriali e relazionali.

Per quanto riguarda le tematiche CUG, solo 5 dipendenti hanno seguito corsi pertinenti, mentre nessuno ha partecipato a corsi sulla violenza di genere. Infine, 157 dipendenti (123 donne e 34 uomini) hanno svolto il corso di formazione *“Linguaggio inclusivo nella Pubblica Amministrazione: Strumenti per una comunicazione accessibile e rispettosa”* organizzato dal settore Risorse Umane, Organizzazione, Formazione, come previsto dal Piano delle Azioni Positive, parte integrante del PIAO 2024-2026.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, il Comune di Vicenza si è impegnato ad agire per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: Applicazione istituti lavoro agile e lavoro da remoto

Destinatari	Tutto il personale comunale
Bisogni a cui rispondere	L'obiettivo si propone di porre in essere almeno una azione che agevoli il benessere organizzativo dell'Ente in relazione all'applicazione degli istituti di conciliazione vita lavoro
Azioni previste	1.1 Redazione linee guida sul lavoro agile 1.2 Regolamento sul lavoro da remoto
Strutture coinvolte	Risorse Umane, Organizzazione, Formazione, Servizio Prevenzione e Sicurezza, Settore Informatico comunale e Strutture dell'Ente direttamente interessate
Tempi	2024 - 2026
Target	1.1. Applicazione dell'istituto del lavoro agile a partire dal secondo semestre 2024 1.2 Applicazione dell'istituto del lavoro da remoto a partire dal secondo semestre 2024



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

Strumenti per il monitoraggio	N. dipendenti aderenti Sondaggio, dopo un anno dalla attivazione degli istituti, al personale dipendente in lavoro agile o in lavoro da remoto sul benessere derivante dall'applicazione degli istituti
Risorse finanziarie	Costo dotazione informatica per le postazioni di lavoro a distanza Costo del personale dell'ente impiegato nella analisi

Obiettivo 2: Formazione e aggiornamento professionale sul tema utilizzo linguaggio inclusivo

Destinatari	Tutto il personale comunale
Bisogni a cui rispondere	Favorire anche attraverso l'utilizzo del linguaggio inclusivo lo sviluppo dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni
Azioni previste	2.1 Divulgazione del materiale informativo 2.2 Individuazione del personale interessato in base alle funzioni assegnate 2.3 Partecipazione a incontri sul tema, anche con organismi paritetici dell'Ente o di altre realtà del territorio
Strutture coinvolte	Ufficio Pari opportunità, Settore Risorse Umane, Organizzazione, Formazione
Tempi	2024 - 2026
Target	Rendere accessibile a tutto il personale il materiale formativo dedicato all'argomento Pianificare attività formative per il personale interessato
Strumenti per il monitoraggio	Materiale informativo divulgato N. dipendenti partecipanti ai corsi
Risorse finanziarie	Capitolo di spesa Pari Opportunità Macro aggregato 1 – spesa per la formazione

Obiettivo 3: Bilancio di genere

Destinatari	Dirigenti ed Elevanti Qualificazioni dei Settori dell'Ente
Bisogni a cui rispondere	Politiche economiche più eque ed efficaci nei confronti delle differenze di genere tra uomini e donne
Azioni previste	Formazione del personale dell'ente (dirigenti e elevanti qualificazioni) coinvolto nella redazione del bilancio
Strutture coinvolte	Settore Programmazione, Contabilità Economico Finanziaria, Settore Risorse Umane, Organizzazione, Formazione e Settori dell'Ente
Tempi	2024 - 2025
Target	Minimo n. 1 dipendente per Settore partecipante ai corsi



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

Strumenti per il monitoraggio	Questionario sulla formazione svolta
Risorse finanziarie	Capitolo formazione

Obiettivo 4: Strumenti di welfare aziendale: sperimentazione della banca delle ore e ferie solidali

Destinatari	Tutto il personale comunale
Bisogni a cui rispondere	Banca delle ore: fruizione, entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione, per esigenze personali e familiari delle ore in eccedenza derivanti da prestazioni di lavoro straordinario svolte per il dipendente. Ferie solidali: favorire la solidarietà tra dipendenti a favore di personale che necessitano di prestare assistenza a figli minori che bisognosi di cure costanti
Azioni previste	4.1 Introduzione nel contratto decentrato integrativo di apposita disciplina sui seguenti istituti a favore del welfare aziendale: a) banca delle ore (previsto dall'art 33 del CCNL 2019-2021) e b) banca delle ferie solidali (art. 30 del CCNL 2016 – 2018) 4.2 Informativa ai dipendenti 4.3 Aggiornamento applicativo Infopoint
Strutture coinvolte	Settore Risorse Umane, Organizzazione, Formazione e Segreterie decentrate
Tempi	2024 - 2026
Target	a) apertura di un conto individuale per ciascun lavoratore che chieda di partecipare alla sperimentazione b) attivazione dell'istituto al fine della soddisfazione delle richieste di cessione
Strumenti per il monitoraggio	Report di analisi
Risorse finanziarie	Capitoli del personale

Il Comune di Vicenza si impegna a garantire, nel triennio di validità del Piano e nei limiti delle risorse disponibili, la realizzazione degli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti. Nel contesto dello svolgimento delle azioni del Piano, potrà essere valutata anche la possibilità di partecipare ad appositi bandi regionali, nazionali e/o europei.



Le azioni previste dal Piano delle Azioni Positive 2024-2026 sono state raggiunte nel target atteso per l'anno 2024.

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

TABELLA 3.1 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI

TIPO POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Elevata Qualificazione	127.646,57	36,78	219.392,55	63,22	347.039,12	100
Indennità specifiche responsabilità	27.652,00	34,01	53.642,00	65,99	81.294,00	100
Totale complessivo	155.298,57	36,26	273.034,55	63,74	428.333,12	100

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Con la determinazione n. 2168 del 30/9/2022 è stato nominato fino al 31/12/2025 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Vicenza per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il Regolamento per il funzionamento del CUG è stato approvato il 09/09/2014 come Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 77169 del 11/11/2014.

A causa delle dimissioni spontanee di quasi tutti i componenti compresi il Presidente, a distanza di circa un anno dalla nomina, si è reso necessario un nuovo interpello tra i dipendenti per andare a ricostituire il direttivo del CUG.

Con determinazione 364/2024 è stato nominato l'attuale organigramma che è il seguente:

Dipendenti comunali:

- Tofano Antonella (membro effettivo), con funzioni di Presidente;
- Lorenzato Silvio (membro supplente);
- Scarabello Martina (membro supplente);
- Gobbi Jhon (membro effettivo, in sostituzione di Porelli Maurizio, in quiescenza dopo sei mesi dalla nomina)



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

Organizzazioni Sindacali:

- UIL: Piccoli Stefania (membro effettivo) e Comparato Pio (membro supplente);
 - DIREL: Brentan Sandra (membro effettivo) e Cunico Guido (membro supplente);
- Recentemente la componente Brentan Sandra ha presentato le dimissioni spontanee.

I componenti hanno partecipato a tre riunioni formative e informative organizzate dalla Consigliera di Parità presso la Provincia di Vicenza. Questi incontri hanno offerto l'opportunità di conoscere le realtà dei CUG degli altri Enti presenti sul territorio, favorendo il confronto su buone prassi e iniziative adottate a livello locale. Inoltre, sono stati raccolti spunti utili per migliorare il benessere lavorativo all'interno del nostro Ente.

A fine dicembre 2024 è stata completata la procedura di iscrizione alla rete nazionale, ottenendo la conferma dell'adesione del CUG di Vicenza. Inoltre, la Presidente del CUG è stata inclusa in un gruppo WhatsApp dedicato, attraverso il quale vengono quotidianamente condivise informazioni su eventi ed iniziative.

Il CUG dispone di una pagina dedicata sul sito ufficiale della Città di Vicenza e di una pagina dedicata nella rete intranet dell'Ente. È stato assegnato un indirizzo e-mail e la possibilità di gestire in autonomia le proprie protocollazioni in qualità di ente protocollatore.

Il CUG è stato consultato nel 2024 relativamente al parere sull'adozione del PIAO 2024-2026 e il parere è stato preso in carico dal Direttore Generale e dal Direttore del Settore Risorse Umane, Organizzazione, Formazione.

OPERATIVITÀ DEL CUG

Di seguito la descrizione delle attività del CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

Finalità

Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale, psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, ecc.;

Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico;

Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

Compiti

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera di Parità contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Il Comitato svolge i propri compiti nel rispetto delle norme in materia di tutela della privacy e di trattamento dei dati personali forniti o altrimenti acquisiti nell'ambito delle attività svolte. I dati sono trattati dal Comitato esclusivamente per finalità connesse all'attività istituzionale dello stesso.

Ciascun/a componente del Comitato è tenuto/a al segreto circa fatti o notizie riguardanti singoli soggetti di cui sia venuto a conoscenza a causa o comunque in relazione alla qualità di componente del Comitato.

Composizione

1. Il CUG del Comune di Vicenza ha composizione paritetica, ai sensi della Legge n. 183/2010 ed è formato dai seguenti membri:

a) un/a componente designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente;

b) un numero di componenti pari a quello di cui alla lettera a) in rappresentanza del Comune, scelti tra i/le dipendenti comunali.

2. Per ogni componente effettivo/a viene nominato/a un/a corrispondente supplente designati rispettivamente dall'Amministrazione per i/le componenti effettivi/e di parte dell'Amministrazione e da ciascuna delle OO.SS. per i/le componenti effettivi/e di parte sindacale.

3. I/Le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei/delle rispettivi/e titolari.

4. Il/La Presidente è designato/a dall'Amministrazione tra gli appartenenti ai ruoli della medesima ed è computato/a nel numero di componenti di cui al punto 1, lett. b), nel rispetto del principio di composizione paritetica.

5. Per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti orario di servizio.



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

6. Il Comitato resta in carica per quattro anni ed esercita le sue funzioni in regime di *prorogatio* sino alla costituzione del nuovo organismo.

7. I/Le componenti del Comitato possono essere rinnovati/e nell'incarico una sola volta.

Possono rivolgersi al CUG tutti/e i/le dipendenti (a tempo indeterminato e determinato) del Comune.

Per contattare o inviare segnalazioni al CUG, è stato attivato il seguente indirizzo e-mail:
cug@comune.vicenza.it

Tutte le informazioni e i documenti inerenti il CUG e le attività che svolge sono reperibili online sul sito del Comune di Vicenza, al seguente indirizzo:

<https://www.comune.vicenza.it/Novita/Avvisi/Comitato-Unico-di-Garanzia-C.U.G>

B. ATTIVITÀ

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

Il CUG si è riunito in presenza quattro volte, mantenendo però un costante aggiornamento attraverso e-mail e chat WhatsApp. Sin dall'inizio è emersa la necessità di far conoscere meglio il Comitato all'interno dell'Ente, motivo per cui si è deciso di avviare azioni di comunicazione semplici ma continuative rivolte a tutto il personale.

A tal fine, sono stati ottenuti gli strumenti necessari per utilizzare i canali istituzionali di comunicazione, tra cui le credenziali per l'account e-mail ufficiale del CUG, l'accesso alla pagina dedicata sulla rete intranet aziendale e l'attivazione di un utente protocollatore per il Comitato. Inoltre, è stata allestita una bacheca informativa al secondo piano di Palazzo Trissino, sede municipale, per l'affissione di comunicazioni destinate ai dipendenti. Il CUG ha inoltre dato la propria disponibilità a collaborare con il giornalino trimestrale ideato dal Direttore Generale, utilizzando questo ulteriore canale per far conoscere il ruolo, le funzioni e i componenti del Comitato.

Con l'obiettivo di favorire il benessere lavorativo, il CUG ha programmato per il 2025 un percorso finalizzato all'individuazione di spazi fisici all'interno degli edifici comunali da destinare alla consumazione dei pasti e alle pause.

Non sono stati avviati interventi o progetti specifici per la prevenzione o la rimozione di situazioni di discriminazione, violenza sessuale, morale o psicologica (mobbing), poiché non sono pervenute segnalazioni di disagi psicologici o episodi di mobbing all'interno dell'Ente. Tuttavia, è stato predisposto un modulo online sulla rete intranet per consentire l'invio di



Città di Vicenza

Insignita di due Medaglie d'Oro al Valore Militare per il
Risorgimento e la Resistenza

segnalazioni e, previa approvazione, verrà installata una cassetta postale per raccogliere eventuali segnalazioni anonime in forma cartacea.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nonostante le difficoltà nel reperire e mantenere i membri del CUG, che svolgono un ruolo fondamentale all'interno dell'Ente, il Comitato sta adottando diverse iniziative per farsi conoscere anche dai nuovi assunti.

Si registra un crescente interesse verso il CUG, segnale positivo in un periodo in cui le tematiche legate alla parità di opportunità e alla prevenzione della violenza di genere assumono un ruolo sempre più centrale.

Tra le azioni intraprese, il CUG partecipa al giornalino trimestrale dell'Ente, utilizzandolo come strumento per diffondere la conoscenza delle proprie funzioni e attività.

Infine, a breve verrà eletta la nuova Consigliera di Parità per la Provincia di Vicenza, con la quale il CUG intende proseguire e rafforzare la collaborazione già in atto.