



Relazione CUG

Comune di Gardone Val Trompia - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Gardone Val Trompia

Regione: Lombardia

Provincia: BS

Comune: Gardone Val Trompia

CAP: 25063

Indirizzo: Via Mazzini, 2

Codice Amministrazione: c_d918

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2022 2023

2022-2024 2022-2024

[piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_d918/2022-2024/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (665.47 KB) [piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_d918/2022-2024/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf) (298.35 KB)

2024

2022-2024

[piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-

[triennale/c_d918/2022-2024/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf](#) (367.86 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	1	1	0	4	0	0	0	1	3	1
Personale non dirigente	Area Istruttori	3	2	0	1	1	0	0	6	8	2
Personale non dirigente	Area funzionari	0	0	2	1	0	1	5	4	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente/Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		4	3	3	6	2	1	5	11	14	3
Totale % sul personale complessivo		7,69	5,77	5,77	11,54	3,85	1,92	9,62	21,15	26,92	5,77

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	3	0	1	1	0	5	17,24	26,32	2	3	5	2	12	24	82,76	53,33
Tra 3 e 5 anni	3	0	0	1	0	4	57,14	21,05	0	2	1	0	0	3	42,86	6,67
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	50,00	10,53	0	0	1	0	1	2	50,00	4,44
Superiore a 10 anni	0	3	1	3	1	8	33,33	42,11	0	0	4	10	2	16	66,67	35,56
Totale	6	3	3	6	1	19			2	5	11	12	15	45		
Totale %	9,38	4,69	4,69	9,38	1,56	29,69			3,13	7,81	17,19	18,75	23,44	70,31		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini		Donne		Totale			
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾		
Area degli Operatori Esperti		Inferiore al Diploma superiore		1	100,00	0	0,00	1	1,92		
Area degli Operatori esperti		Diploma di scuola superiore		5	50,00	5	50,00	10	19,23		
Area degli istruttori		Diploma di scuola superiore		8	50,00	8	50,00	16	30,77		
Area dei funzionari		Diploma di scuola superiore		1	50,00	1	50,00	2	3,85		
Area degli istruttori		Laurea		0	0,00	1	100,00	1	1,92		
Area dei funzionari		Laurea		0	0,00	1	100,00	1	1,92		
Area degli istruttori		Laurea magistrale		1	11,11	8	88,89	9	17,31		
Area dei funzionari		Laurea magistrale		2	18,18	9	81,82	11	21,15		
Area dei funzionari		Master di I livello		0	0,00	1	100,00	1	1,92		
Totale personale				18		34		52			
Totale % sul personale complessivo				33,33		62,96		96,30			

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	6	2	2	6	1	17	41,46	94,44	2	4	6	10	2	24	58,54	70,59
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	5	3	1	10	100,00	29,41
Part Time ≤50%	0	1	0	0	0	1	100,00	5,56	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	6	3	2	6	1	18			2	5	11	13	3	34		
Totale %	11,54	5,77	3,85	11,54	1,92	34,62			3,85	9,62	21,15	25,00	5,77	65,38		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part-time Orizzontale 50%	0	1	0	0	0	1	100,00	3,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time orizzontale al 63,88 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,79
PART-TIME ORIZZONTALE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,79
Part-time orizzontale 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,79
Part-time Orizzontale 80,5%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,79
Part-time orizzontale 86,00%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	1,79
Part-time Orizzontale 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	3,57
Part-time orizzontale 92,59%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	5,36
Smart working	0	2	2	1	1	6	33,33	22,22	0	2	5	4	1	12	66,67	21,43
fruizione orario flessibile	6	3	3	6	2	20	37,04	74,07	2	5	11	13	3	34	62,96	60,71
Totale	6	6	5	7	3	27			2	8	21	20	5	56		
Totale %	7,23	7,23	6,02	8,43	3,61	32,53			2,41	9,64	25,30	24,10	6,02	67,47		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	79	100,00	79	64,75
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	43	100,00	43	35,25

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	0	--	122	100,00	122	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 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

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa n. 1 - Area delle risorse umane

Azione positiva n. 1.1: Azioni tese al miglioramento del benessere lavorativo

Obiettivo: L'intervento è finalizzato a supportare i dipendenti, con garanzia di anonimato, in questioni inerenti al benessere psico-fisico collegato alla prestazione lavorativa ed alla tutela dei principi di non discriminazione e delle pari opportunità.

Azioni: A tal fine, è stato attivato uno "sportello di ascolto" psicologico che offrirà percorsi brevi di consulenze individuali.

Attori Coinvolti: Ufficio risorse umane e dirigenti/responsabili.

Beneficiari: tutto il personale

Nota Metodologica -Azione prevista nel Piano azioni positive 2022/2024

Iniziativa n. 2: Area della comunicazione

Azione positiva n. 2.1. Formazione e aggiornamento

Obiettivo: l'obiettivo della pianificazione di corsi di formazione professionale è finalizzato a migliorare sia la capacità relazionale che di cooperazione tra settori e uffici.

Azioni: sono stati proposti due corsi di formazione finalizzati all'implementazione di competenze trasversali, uno dedicato ai



dirigenti e titolari di EQ, l'altro rivolto a tutti i dipendenti.

Attori Coinvolti: Dirigenti e responsabili. Dipendenti.

Beneficiari: tutto il personale

Nota Metodologica - Azione prevista dalla nota aggiornamento 2024 del Piano azioni positive 2022/2024

Iniziativa n. 3: Area della comunicazione

Azione positiva 2.2 Comunicazione interna

Obiettivo: presentazione del nuovo sistema Intranet dell'Ente;

Azioni: è stata organizzata una formazione interna per presentare la nuova Intranet e il suo funzionamento, accessibile ai soli dipendenti del comune.

Attori Coinvolti: Dirigenti e responsabili. Ufficio innovazione tecnologica.

Beneficiari: tutto il personale.

Nota Metodologica - Azione prevista dalla nota aggiornamento 2024 del Piano azioni positive 2022/2024

Iniziativa n. 4: Area della conciliazione tempi di vita e lavoro

Azione positiva n. 4.1. Lavoro agile

Obiettivo: La promozione del lavoro agile è una importante azione di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro ed è finalizzata al miglioramento del benessere organizzativo del personale, basata su un rapporto di fiducia tra Ente e dipendenti.

Azioni: è stato approvato il nuovo Regolamento per la disciplina del lavoro agile, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 18/01/2024.

Attori Coinvolti: Dirigenti, responsabili e dipendenti.

Beneficiari: tutto il personale

Nota Metodologica -Azione prevista dalla nota aggiornamento 2024 del Piano azioni positive 2022/2024

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Obbligatoria	32	16	24	24	8	104	46,43	34,10	8	16	56	32	8	120	53,57	23,48
Aggiornamento professionale	0	109	73	10	9	201	33,95	65,90	9	19	178	171	14	391	66,05	76,52
Totali ore	32	125	97	34	17	305			17	35	234	203	22	511		
Totali ore %	3,92	15,32	11,89	4,17	2,08	37,38			2,08	4,29	28,68	24,88	2,70	62,62		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere **No**
dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione 1 posto di Funzionario amministrativo-contabile	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Donna
Commissione 2 posti Funzionario amministrativo-contabile	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Donna
Commissione 1 posto Funzionario tecnico	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Donna
Totale personale	5		4		9		
Totale % sul personale complessivo	9,26		7,41		16,67		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€172,89	€169,89	€ -3,01	-1,77
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€241,25	€338,97	€ 97,73	28,83
Area dei funzionari	€313,07	€367,92	€ 54,86	14,91

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono **Sì**

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

Il Comune di Gardone Val Trompia, dopo aver condotto, all'inizio del 2014 un'indagine sul benessere organizzativo per i propri dipendenti, nel corso dell'anno 2016 ha riproposto tramite il Comitato Unico di Garanzia (CUG) una seconda indagine basata sui medesimi quesiti.

Dal confronto tra i risultati delle due rilevazioni è emerso un sostanziale miglioramento del grado di soddisfazione dei dipendenti per la quasi totalità dei quesiti.

La valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi effettuata dal Servizio Salute e Sicurezza del Comune di Gardone V.T ha individuato in tutte le aree analizzate un rischio BASSO.

Nel corso del 2024 si sta procedendo ad effettuare una nuova valutazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Con deliberazione n. 26 del 07/03/2024 è stato approvato, presso il Comune di Gardone Val Trompia, il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nel corso del 2023 sono state organizzate, in collaborazione con la Commissione pari opportunità del Comune di Gardone Val Trompia, delle iniziative per informare e sensibilizzare i cittadini contro la violenza di genere e contro la discriminazione, in particolare e a titolo esemplificativo, si sono svolti i seguenti eventi:

8 febbraio: presidio di solidarietà per le donne e i giovani iraniani;

8 marzo: spettacolo di improvvisazione teatrale dal titolo “Prospettive” presso i Capannoncini del Parco del Mella a cura di Ragazze in Prova - tema della parità di genere;

18 novembre: fiaccolata per la pace; 24 novembre: narrazione teatrale dal titolo “Basta! Contro la violenza di genere” presso Auditorium San Filippo a cura di Laura Mantovi - tema della violenza;

25 novembre: fiaccolata contro la violenza sulle donne, in collaborazione con la Consulta per le Pari Città di Gardone Val Trompia P.I.A.O. 2024-2026 86 opportunità di Valle Trompia;

Nel comune è anche attivo il centro antiviolenza Viva Donna, che collabora con i servizi sociali del Comune, che si occupa di aiutare e prestare assistenza e supporto alle donne e ai minori vittime di violenza.

Non sono state fornite osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: interpello rivolto a tutto il personale dipendente

Tipologia di atto: deliberazione

Data: 23/03/2011

Organo sottoscrittore: Giunta comunale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l’anno si riunisce il cug:

3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:
Istituzione sportello di ascolto

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-gardone-val-trompia-2024>

