



Portale CUG

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) ([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](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-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf) ([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennio\\_2022-2024-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-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-triennio\\_2022-2024-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf))



[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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>		
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			

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>27</b>			<b>2</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>56</b>		
<b>Totale %</b>	<b>7,23</b>	<b>7,23</b>	<b>6,02</b>	<b>8,43</b>	<b>3,61</b>	<b>32,53</b>			<b>2,41</b>	<b>9,64</b>	<b>25,30</b>	<b>24,10</b>	<b>6,02</b>	<b>67,47</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	0	0,00	79	100,00	79	64,75
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	0	0,00	43	100,00	43	35,25

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

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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
Total ore	32	125	97	34	17	305			17	35	234	203	22	511		
Total 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		

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

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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
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		

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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>

