



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Gavardo - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Gavardo

Regione: Lombardia

---

Provincia: BS

---

Comune: Gavardo

---

CAP: 25085

---

Indirizzo: Piazza Guglielmo Marconi n. 7

---

Codice Amministrazione: c\_d940

---

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

---

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

---

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2024 - 2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_d940-triennio\\_2024-2026-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d940-triennio_2024-2026-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_d940-triennio\\_2024-2026-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d940-triennio_2024-2026-anno_2025.pdf)) (339.64 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	OPERATORE ESPERTO OPERAIO	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	0	0	0	1	0	1	0	1	2	1
Personale non dirigente	Istruttore Amministrativo	0	2	0	1	1	3	1	1	5	1
Personale non dirigente	ISTRUTTORE TECNICO	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Personale non dirigente	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	C2/ FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	0	0	2	1	0	0	1	1	3	1
Personale non dirigente	funzionario assistente sociale	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO TECNICO	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO TEMPO DETERMINATO	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Sindaco	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	ASSESSORE/CONSIGLIERE	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0
Organo di vertice	ASSESSORE ESTERNO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere	1	2	1	2	1	0	1	2	0	2

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
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		3	7	7	11	4	6	3	9	13	6
Totale % sul personale complessivo		4,35	10,14	10,14	15,94	5,80	8,70	4,35	13,04	18,84	8,70

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	1	4	0	3	0	8	47,06	38,10	5	1	2	1	0	9	52,94	31,03
Tra 3 e 5 anni	1	0	2	0	0	3	60,00	14,29	1	1	0	0	0	2	40,00	6,90
Tra 5 e 10 anni	0	1	0	1	0	2	66,67	9,52	0	0	1	0	0	1	33,33	3,45
Superiore a 10 anni	0	0	3	3	2	8	32,00	38,10	0	0	4	9	4	17	68,00	58,62
Totale	2	5	5	7	2	21			6	2	7	10	4	29		
Totale %	4,00	10,00	10,00	14,00	4,00	42,00			12,00	4,00	14,00	20,00	8,00	58,00		

<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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Operatore esperto	Inferiore al Diploma superiore	4	50,00	4	50,00	8	16,00
Operatore esperto	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	2,00
Operatore esperto	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	2,00
ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	6	40,00	9	60,00	15	30,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	14,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	8,00
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	10,00

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	8,00
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	3	60,00	2	40,00	5	10,00
Totale personale		21		29		50	
Totale % sul personale complessivo		43,75		60,42		104,17	

<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	2	3	5	6	2	18	48,65	85,71	5	2	2	7	3	19	51,35	65,52
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	11,11	4,76	1	0	4	3	0	8	88,89	27,59
Part Time ≤50%	0	1	0	1	0	2	50,00	9,52	0	0	1	0	1	2	50,00	6,90
Totale	2	5	5	7	2	21			6	2	7	10	4	29		
Totale %	4,00	10,00	10,00	14,00	4,00	42,00			12,00	4,00	14,00	20,00	8,00	58,00		

<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 VERTICALE su richiesta	0	1	0	1	0	2	100,00	66,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
ORARI FLESSIBILI	0	0	0	1	0	1	50,00	33,33	0	0	1	0	0	1	50,00	14,29

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 SU RICHIESTA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	2	0	5	100,00	71,43
Diritto allo studio	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	14,29
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>10,00</b>	<b>0,00</b>	<b>20,00</b>	<b>0,00</b>	<b>30,00</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>50,00</b>	<b>20,00</b>	<b>0,00</b>	<b>70,00</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 giornalieri L.104/1992 fruiti	138	86,79	21	13,21	159	60,69
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	90	100,00	90	34,35
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	13	100,00	13	4,96
<b>Totale permessi</b>	<b>138</b>	<b>52,67</b>	<b>124</b>	<b>47,33</b>	<b>262</b>	

<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 redigere il Bilancio di genere? **No**

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

- 1) E' stato ampliato il numero degli indicatori utili a monitorare la parità di genere nell'ente da rilevare annualmente
- 2) E' stato istituito e costituito il CUG, al quale è stato fornito supporto informativo e organizzativo
- 3) Assicurata la presenza di almeno 1/3 dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso
- 4) Sono state accolte tutte le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche applicando, ove necessario, la norma regolamentare più favorevole. Anche le richieste di congedi, permessi e flessibilità di orario sono state regolarmente accolte, favorendo così l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali
- 5) Sono stati avviati diversi progetti per promuovere il cambiamento culturale, sociale e nelle relazioni. Progetti che avvicinano i giovani alla lettura con lo scopo, più che di invitare a leggere di più, di dare valore a ciò che si legge; che insegnano a raccogliere e raccontare esperienze; che hanno coinvolto un gruppo di mamme di nazionalità diverse che si sono rese disponibili a leggere nella propria lingua libri già letti a scuola in italiano con l'insegnante; ed altri vari laboratori didattici e tecnologici per adolescenti e per meno giovani.

Nel 2023 sono stati stipulati/rinnovati 30 patti di collaborazione con cittadini attivi. Patti con azioni di cura diversi ma con l'obiettivo fondamentale di favorire le relazioni e l'integrazione fra persone con culture diverse, di rafforzare il benessere personale e collettivo con il coinvolgimento di cittadini per una finalità comune, di sviluppare il senso di utilità mirato al raggiungimento di un obiettivo condiviso di bene comune.

### 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>
Aggiornamento professionale	0	15	34	39	6	94	29,75	93,07	56	14	25	51	76	222	70,25	96,52
CUG	0	0	0	3	0	3	27,27	2,97	0	0	8	0	0	8	72,73	3,48
OBBLIGATORIA SICUREZZA	0	0	0	4	0	4	100,00	3,96	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	15	34	46	6	101			56	14	33	51	76	230		
Totale ore %	0,00	4,53	10,27	13,90	1,81	30,51			16,92	4,23	9,97	15,41	22,96	69,49		

<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	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissioni di concorso per reclutamento personale 3 componenti	9	50,00	9	50,00	18	100,00	Donna
Totale personale	9		9		18		
Totale % sul personale complessivo	18,75		18,75		37,50		

<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 omnicomprensive 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	€1912,69	€1969,13	€ 56,44	2,87
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€2399,24	€2267,89	€ -131,35	-5,79
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€3291,17	€2515,30	€ -775,87	-30,85

## 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?:

E' stata eseguita un'indagine sul benessere organizzativo attraverso la compilazione in forma anonima e facoltativa di un questionario predisposto; l'analisi dei risultati porta alle seguenti osservazioni del Comitato:

-Si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti non ha aderito all'indagine; rimane quindi il dubbio se si tratta di non curanza, disinteresse o un celato stato di disagio;

-Emerge un generale stato di soddisfazione negli argomenti riguardanti:

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

B-Le discriminazioni

- E - Il mio lavoro
- F - I miei colleghi
- H - Il senso di appartenenza
- I - L'immagine della mia amministrazione
- M - Le mie performance
- O - Il mio capo e la mia crescita
- P - Il mio capo e l'equità

Facendo una breve analisi degli item di cui sopra emerge che, i dipendenti che si sono sottoposti alla compilazione del questionario, ritengono che il luogo di lavoro (in termine di spazio ed organizzazione) e le relazioni tra i colleghi siano positive ed adeguate.

Mentre i segnali di insoddisfazione sono registrati nelle seguenti aree:

- C - L'equità nella mia amministrazione
- D - Carriera e sviluppo professionale
- G - Il contesto del mio lavoro
- L - La mia organizzazione
- N - Il funzionamento del sistema

L'insoddisfazione maggiore si registra nel fatto che i dipendenti ritengono poco adeguata al carico di lavoro la retribuzione, così come le modalità di fare carriera all'interno dell'Ente e le reali possibilità che quest'ultima avvenga. Ciò che non soddisfa il dipendente riguarda il poco investimento in attività di formazione, oltre alla poca chiarezza circa compiti, ruoli e talvolta regole. Confusione e poca conoscenza che si riversa anche sulle strategie, obiettivi, risultati e sistema di valutazione delle performance da parte dell'Amministrazione.

L'altra fatica rilevata riguarda la poca flessibilità circa la conciliazione dei tempi casa-lavoro e la scarsa capacità dell'Amministrazione di premiare l'impegno e la dedizione lavorativa dei dipendenti.

In generale si può affermare che il numero degli item che trovano soddisfazione dei dipendenti sono in numero maggiore rispetto a quelli che registrano insoddisfazione generale.

Lo spazio inteso come luoghi di lavoro, la sicurezza, l'assenza di discriminazioni, la buona relazione tra colleghi e l'adeguato rapporto tra capo e dipendenti raccolgono valutazioni assolutamente positive; cedendo il passo invece all'organizzazione, alla comunicazione ed alla valorizzazione dei dipendenti, sia in termini formativi che economici.

Il Comitato visto quanto sopra presenta le seguenti proposte:

A fronte dei dati emersi il CUG analizzerà le tematiche di maggior criticità per valutarne la portata al fine di poter effettuare delle proposte consapevoli e adeguate.

Il CUG (anche a composizione singola) rinnova la sua disponibilità, stante anche la scarsa adesione al questionario, per eventuali incontri o richieste dei dipendenti.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Alla luce dell'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo il CUG, come indicato nel punto 4.1, ha deciso di dare la propria disponibilità per eventuali incontri o richieste dei dipendenti.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Visto quanto indicato nei punti 4.1 e 4.2 il CUG propone di effettuare ulteriori indagini conoscitive sul benessere organizzativo sui temi in cui sono emersi segnali di insoddisfazione.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Si auspica di potersi avvalere di maggiori occasioni di scambio anche strutturato in incontri dedicati con i rappresentanti dell'Amministrazione comunale e i responsabili di servizio per valutare insieme le criticità emerse in corso d'opera e le proposte realizzabili e sostenibili.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Disposizione del Segretario comunale

Tipologia di atto: Determina n. 181 del 12-04-2023

Data: 12/04/2023

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente

---

di formazione:

---

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : Apposito banner sul sito istituzionale del Comune di Gavardo

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

---

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Presa d'atto delle decisioni assunte

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte  
:

---

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

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

## Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno 2023 non sono stati chiesti pareri al CUG da parte dell'Amministrazione comunale; si auspica per il futuro un maggior coinvolgimento sulle scelte organizzative quali: dotazione organica, carichi di lavoro, orari di lavoro, possibilità di carriera e conciliazione delle esigenze casa-lavoro in relazione agli obiettivi che si intendono perseguire (considerato l'esito dell'indagine sul benessere organizzativo dal quale si evincono questi argomenti con le maggiori criticità)

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-gavardo-2024>