



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

2024

2024-2026

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d940-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf\) \(339.64 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d940-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)



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

(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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
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

				Uomini		Donne		Totale			
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾		
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			

⁽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	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		

⁽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 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 % ⁽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 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
Totale	0	1	0	2	0	3			0	0	5	2	0	7		
Totale %	0,00	10,00	0,00	20,00	0,00	30,00			0,00	0,00	50,00	20,00	0,00	70,00		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti		138	86,79	21	13,21	159	60,69
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti		0	0,00	90	100,00	90	34,35
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti		0	0,00	13	100,00	13	4,96
Totale permessi		138	52,67	124	47,33	262	

⁽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

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

⁽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 dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini	Donne	Totale				
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente



	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
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		

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

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 poco 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

No ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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>

