



Relazione CUG

Comune di Seriate - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Seriate

Regione: Lombardia

Provincia: BG

Comune: Seriate

CAP: 24068

Indirizzo: Piazza Angiolo Alebardi, 1

Codice Amministrazione: c_i628

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_c_i628-
triennio_2025-2027-anno_2025.pdf
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i628-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i628-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf\)\) \(864.41 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i628-triennio_2025-2027-anno_2025.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
Organo di vertice		0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale		0	0	1	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente		5	4	13	13	3	8	17	22	30	5
Totale personale		5	4	14	16	3	8	17	22	32	5
Totale % sul personale complessivo		3,97	3,17	11,11	12,70	2,38	6,35	13,49	17,46	25,40	3,97

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽³⁾		
Inferiore a 3 anni	5	2	6	3	1	17	43,59	40,48	7	14	1	0	0	22	56,41	26,19
Tra 3 e 5 anni	0	2	3	1	0	6	40,00	14,29	1	3	3	2	0	9	60,00	10,71
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	2,38
Superiore a 10 anni	0	0	6	11	2	19	27,14	45,24	0	0	16	30	5	51	72,86	60,71
Totale	5	4	15	15	3	42			8	17	22	32	5	84		
Totale %	3,97	3,17	11,90	11,90	2,38	33,33			6,35	13,49	17,46	25,40	3,97	66,67		

⁽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⁾

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
funzionario		Diploma di scuola superiore		2	22,22	7	77,78	9	7,50
funzionario		Laurea magistrale		6	18,75	26	81,25	32	26,67
istruttore		Diploma di scuola superiore		17	42,50	23	57,50	40	33,33
istruttore		Laurea magistrale		4	19,05	17	80,95	21	17,50
Operatore esperto		Inferiore al Diploma superiore		6	100,00	0	0,00	6	5,00
Operatore esperto		Diploma di scuola superiore		2	33,33	4	66,67	6	5,00
Operatore esperto		Laurea magistrale		0	0,00	1	100,00	1	0,83
operatore		Inferiore al Diploma superiore		1	25,00	3	75,00	4	3,33
operatore		Diploma di scuola superiore		0	0,00	1	100,00	1	0,83
Totale personale				38		82		120	
Totale % sul personale complessivo				31,67		68,33		100,00	

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

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

Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale si può sintetizzare quanto segue: i dipendenti totali nel 2022 erano 126, di cui 84 donne e 42 uomini, con evidente e significativa prevalenza del genere femminile su quello maschile, rispettivamente pari al 67% per le donne e il 33% per gli uomini.

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	% ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	5	4	13	16	2	40	42,11	95,24	8	15	10	18	4	55	57,89	65,48
Part Time >50%	0	0	1	0	1	2	7,14	4,76	0	2	11	12	1	26	92,86	30,95

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	3,57
Totale	5	4	14	16	3	42			8	17	22	32	5	84		
Totale %	3,97	3,17	11,11	12,70	2,38	33,33			6,35	13,49	17,46	25,40	3,97	66,67		

⁽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⁾
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	1	1	16,67	25,00	0	1	3	1	0	5	83,33	10,20
PT MISTO < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	2,04
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	1	0	0	1	4,55	25,00	0	1	9	10	1	21	95,45	42,86
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	4,08
RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE ART. 39 D.LGS. 151/2001	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	4,08
Permessi legge 104	0	0	0	2	0	2	28,57	50,00	0	0	2	3	0	5	71,43	10,20
LAVORO AGILE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	5	3	1	11	100,00	22,45
Diritto allo studio	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	1	0	0	2	100,00	4,08
Totale	0	0	1	2	1	4			1	5	22	19	2	49		
Totale %	0,00	0,00	1,89	3,77	1,89	7,55			1,89	9,43	41,51	35,85	3,77	92,45		

⁽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

Ad integrazione dei dati riportati alla tabella "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza", elaborando ulteriormente i dati si evince che il personale opera nel complesso per il 75,4% in regime di tempo pieno (95 unità) e per il restante 24,6% in tempo parziale (31 unità). Fra le risorse che operano in regime di part-time preme sottolineare che il 93,55% sono donne (29 unità) e solo il 6,45% uomini (2 unità).

Rispetto alla tabella "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" è del tutto evidente che la fruizione delle

misure di conciliazione: PT (nelle varie percentuali), Lavoro agile, permessi legge 104, diritto allo studio è usufruito da donne e per fascia d'età superiore ai 40 anni che pertanto risultano essere maggiormente impegnate alla gestione familiare.

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 giornalieri L.104/1992 fruitti	2	28,57	5	71,43	7	58,33
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	0	0,00	0	0,00	0	--
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	0	0,00	5	100,00	5	41,67
Totale permessi	2	16,67	10	83,33	12	

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

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

In via generale si può comunque affermare che presso il Comune di Seriate il ricorso al part-time è la principale misura di conciliazione tempi vita-lavoro, e che sono soprattutto le donne a modulare la propria attività professionale per venire incontro alle esigenze familiari, rispecchiando la tradizionale asimmetria fra i ruoli nella gestione familiare soprattutto nella cura dei figli e familiari bisognosi di cura.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Part-time
- Flessibilità oraria

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

Flessibilità dell'orario di lavoro (prevista nel PIAO)

Nel 2023 l'Ente ha svolto un'indagine di benchmarking sulle varie forme di flessibilità attivate da altri enti locali, contattando n. 5 enti locali di varie dimensioni (tra cui la Provincia di Bergamo e il Comune di Bergamo) e ha inoltrato i relativi risultati al CUG.

Lavoro agile (prevista nel PIAO)

Nel 2023 l'Ente, con deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 25 maggio 2023, ha predisposto e approvato un regolamento in tema di Lavoro Agile che recepisce la normativa di cui al CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022.

Nel mese di gennaio 2024, l'Ente ha modificato il precedente regolamento (modifiche approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 18 gennaio 2024), adeguando le precedenti previsioni alla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023.

Conferma di attenzioni già poste negli anni precedenti (prevista nel PIAO)

Nel 2023 l'Ente ha confermato le attenzioni già poste negli anni precedenti in quanto ne è stata verificata la validità. Dette attenzioni sono le seguenti:

- Commissioni di concorso

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni è stata assicurata la presenza di almeno una donna.

- Bandi di selezione del personale

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale è stata garantita la tutela delle pari opportunità tra donne e uomini, non è stata fatta alcuna discriminazione e, ai sensi della nuova normativa in materia (articolo 3 del D.P.R. 487/1994, così come riformato dal D.P.R. 82/2023), al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, nel caso in cui, al 31 dicembre dell'anno precedente, nell'area oggetto di bando sia prevista un differenza nella percentuale di rappresentatività dei generi maggiore del 30%, è stato previsto il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), del medesimo decreto in favore del genere meno rappresentato.

- Contratti a tempo parziale

Sono stati confermati i contenuti del regolamento vigente.

il Comune conferma le attenzioni già poste negli anni precedenti in quanto ne è stata verificata la validità. Dette attenzioni sono le seguenti:

- *Commissioni di concorso*

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza almeno di una donna.

- *Bandi di selezione del personale*

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra donne e uomini e non

sarà fatta alcuna discriminazione.

- *Contratti a tempo parziale*

Sono confermati i contenuti del regolamento vigente.

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⁾
contratti	0	0	1	0	0	1	16,67	1,54	0	2	0	3	0	5	83,33	2,63
economico - finanziaria	0	0	1	0	0	1	14,29	1,54	0	1	2	3	0	6	85,71	3,16
Gestione del personale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	1	0	3	100,00	1,58
Giuridico-amministrativa	2	0	3	5	2	12	23,53	18,46	3	9	7	17	3	39	76,47	20,53
servizi demografici	1	0	0	2	0	3	27,27	4,62	0	3	1	3	1	8	72,73	4,21
Ambiente	0	0	2	0	0	2	50,00	3,08	0	0	1	1	0	2	50,00	1,05
Cultura	0	0	0	0	0	0	0,00	--	2	2	3	0	0	7	100,00	3,68
Gestione territorio	1	0	0	0	0	1	50,00	1,54	0	0	1	0	0	1	50,00	0,53
informatica	2	2	8	8	2	22	26,51	33,85	6	9	17	27	2	61	73,49	32,11
Pubblica sicurezza	4	3	10	4	2	23	30,26	35,38	6	13	13	19	2	53	69,74	27,89
Sociale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	2	1	0	5	100,00	2,63
Total ore	10	5	25	19	6	65			17	42	48	75	8	190		
Total ore %	3,92	1,96	9,80	7,45	2,35	25,49			6,67	16,47	18,82	29,41	3,14	74,51		

⁽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?:

Non è stato redatto il bilancio di genere.

Preme sottolineare tuttavia che rispetto alla formazione i tempi di formativi complessivi sono stati fruiti per il 75% da parte del personale femminile mentre il restante 25% da personale maschile.

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⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente	
istruttore tecnico lavori pubblici	2	50,00	2	50,00	4	18,18	4	18,18	Uomo	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
istruttore amministrativo segreteria-contratti	2	50,00	2	50,00	4	18,18	Uomo
funzionario assistente sociale	3	60,00	2	40,00	5	22,73	Uomo
funzionario amministrativo scuola-sport-biblioteca	3	60,00	2	40,00	5	22,73	Uomo
dirigente comandante polizia locale	2	50,00	2	50,00	4	18,18	Uomo
Totale personale	12		10		22		
Totale % sul personale complessivo	10,00		8,33		18,33		

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

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

Si conferma che anche nel 2022 è stata garantita la parità di genere nelle composizioni delle commissioni di concorso, dei bandi di selezione e dei contratti a tempo parziale.

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 %
posizioni dirigenziali	€47931,30	€49331,70	€ 1400,40	2,84
incaricati eq	€30714,10	€31497,10	€ 783,00	2,49
funzionari	€26972,90	€28236,00	€ 1263,10	4,47
istruttori	€24410,90	€25552,70	€ 1141,80	4,47
operatori esperti	€22484,60	€23143,60	€ 659,00	2,85
operatori	€19931,20	€21463,80	€ 1532,60	7,14

Con riferimento alle figure dirigenziali si può notare che la retribuzione media è a favore delle donne con una differenza del + 2,84% rispetto agli uomini.

Il trend si conferma anche per le altre figure con divari che permangono positivi a favore delle donne sia pur in % differenti per le varie categorie:

Incaricati eq +2,49%

funzionari +4,47%

istruttori +4,47%

operatori esperti +2,85%

operatori 7,14%

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**

Nel 2023 il cug ha effettuato un'indagine riguardo al tema del benessere organizzativo mediante questionario on line somministrato a tutti i dipendenti dell'ente.

Successivamente il cug ha comunicato mediante email l'esito dell'indagine ai soggetti interessati.

I dati del questionario sono stati elaborati mediante grafici e dei brevi commenti al fine di rendere più accessibile la visione dei risultati.

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**

Il Codice di comportamento, il codice di condotta sono pubblicati sulla Intranet del Comune, nella sezione amministrazione trasparente - atti generali.

Non sono state messe in campo azioni quali "sportelli di ascolto e counselling".

Eventuali situazioni discriminatorie possono essere comunicate al Presidente del CUG.

Non risulta approvato alcun Codice Etico dei dipendenti.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state rilevate dal CUG situazioni di discriminazione/mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nel PIAO alcuni obiettivi di Performance programmati per l'anno 2023 rientrano nella sfera di pari opportunità ed equilibrio di genere.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

L'attuale CUG in carica nel quadriennio "2020/2024" è stato designato dall'Amministrazione con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 23/7/2020 + atto dirigenziale di nomina componenti (Prot. n. 29553 del 27/07/2020)

Tipologia di atto:

Determinazione dirigenziale

Data:

27/07/2020

Organo sottoscrittore:

Dirigente del settore a cui fa capo l'ufficio del personale

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?:

Sì

Sede virtuale :	c/o gli uffici dell'edificio comunale
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	7
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?

- Riorganizzazione dell'ente; variazione PIAO

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Considerazioni conclusive

Alla luce di quanto ricavato dai dati di sintesi sul personale, appare opportuno svolgere le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

1. *Il CUG apprezza il rapporto di collaborazione con l'ufficio personale.*
2. *Il CUG auspica l'inserimento di obiettivi di bilancio connessi al ruolo e funzioni del CUG anche in connessione con le strutture interne competenti per materia (Servizio Personale), nonché l'introduzione di specifici obiettivi di pari opportunità nel Piao tra gli obiettivi trasversali dell'ente, eventualmente attivando una fase di condivisione e consultazione con il Nucleo di valutazione, la RSU, il Servizio Personale.*

Anche in sede di valutazione delle performance organizzativa e individuale auspica l'individuazione di specifici obiettivi di "pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

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