



## Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Gazzaniga - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Gazzaniga

Regione:	Lombardia
----------	-----------

---

Provincia:	BG
------------	----

---

Comune:	Gazzaniga
---------	-----------

---

CAP:	24025
------	-------

---

Indirizzo:	Via Marconi 18
------------	----------------

---

Codice Amministrazione:	c_d952
-------------------------	--------

---

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

---

Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
------------	---------------------------------------

---

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50
--	------------

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

---

2025/2027

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_d952-triennio\\_20252027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d952-triennio_20252027-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_d952-triennio\\_20252027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d952-triennio_20252027-anno_2025.pdf)) (258.57 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		2	1	5	1	0	0	2	1	7	2
Dirigente di livello generale	Segretario Comunale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale		2	1	5	1	0	0	2	2	7	2
Totale % sul personale complessivo		9,09	4,55	22,73	4,55	0,00	0,00	9,09	9,09	31,82	9,09

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	0	2	0	0	3	75,00	33,33	0	1	0	0	0	1	25,00	8,33
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	16,67
Tra 5 e 10 anni	1	0	1	0	0	2	100,00	22,22	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	1	2	1	0	4	30,77	44,44	0	0	0	7	2	9	69,23	75,00
Totale	2	1	5	1	0	9			0	2	1	7	2	12		
Totale %	9,52	4,76	23,81	4,76	0,00	42,86			0,00	9,52	4,76	33,33	9,52	57,14		

<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>
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	19,05

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	7	53,85	6	46,15	13	61,90
personale non dirigente	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	9,52
personale non dirigente	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	9,52
Totale personale		9		12		21	
Totale % sul personale complessivo		42,86		57,14		100,00	

<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

Dall'analisi della Tabella 1 "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento", possiamo evidenziare quanto segue:

**N° dipendenti:** Il numero dei dipendenti al 31/12/2023 è pari a 21, di cui 12 donne (57.14%) e 9 uomini (42,86 %).

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età, si segnala la presenza di 2 dipendenti (due uomini) di età inferiore ai 30 anni e il 77 % del personale di età compresa tra i 41 e i 60 anni, significando una generale maturità dell'intero personale dipendente, in linea con il trend nazionale.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio, si evidenzia che la maggior parte delle dipendenti donne è in servizio da più di 10 anni, nello specifico il 69,23%.

Per quanto concerne il titolo di studio del personale non dirigenziale, si rileva un elevato livello di istruzione, il 61,90% ha un diploma di scuola superiore e circa il 20% ha una laurea, nello specifico solo le donne. Un significativo maggior grado di scolarizzazione delle donne rispetto agli uomini.

**Incarichi dirigenziali/posizioni organizzative:** figura di Segretario Generale (donna) e 5 elevate qualificazioni(3 donne e 2 uomini).

Le elevate qualificazioni presentano una maggioranza femminile.

## 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	0	5	1	0	8	44,44	88,89	0	2	1	6	1	10	55,56	83,33
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	8,33
Part Time ≤50%	0	1	0	0	0	1	50,00	11,11	0	0	0	0	1	1	50,00	8,33
Totale	2	1	5	1	0	9			0	2	1	7	2	12		
Totale %	9,52	4,76	23,81	4,76	0,00	42,86			0,00	9,52	4,76	33,33	9,52	57,14		

<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>
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	0	0	0	1	33,33	10,00	0	0	0	1	1	2	66,67	14,29
fruizione orario flessibile	2	1	5	1	0	9	42,86	90,00	0	2	1	7	2	12	57,14	85,71
Totale	2	2	5	1	0	10			0	2	1	8	3	14		
Totale %	8,33	8,33	20,83	4,17	0,00	41,67			0,00	8,33	4,17	33,33	12,50	58,33		

<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

Con riferimento alla relazione, nelle tabelle si evidenzia un equilibrio tra i dipendenti a tempo parziale, nello specifico su 12 donne, n. 2 sono assunte a tempo parziale, mentre su 9 uomini, n. 1 ha un rapporto a tempo parziale.

Tutti i dipendenti, indistintamente dal genere, fruiscono di una tipologia di orario definita "flessibile", al fine di permettere una maggior conciliazione tra lavoro e vita privata.

## 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>

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	11	68,75	5	31,25	16	100,00
Totale permessi	11	68,75	5	31,25	16	

<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

La fruizione dei congedi parentali e permessi l. 104/1992, viene effettuata sia dal personale maschile che dal personale femminile.

Nel corso dell'anno 2023 i permessi l. 104/1992 sono stati fruiti dal personale nella misura di n. 11 giorni per gli uomini e n. 5 giorni per le donne.

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

- Smart working

## 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- FORMAZIONE

La formazione del personale è stata effettuata sia in modalità webinar che in presenza, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. Si è data la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori indistintamente, compatibilmente con le esigenze d'ufficio, gli orari part-time e delle categorie protette.

### 2- ORARIO DI LAVORO

Sono stati accolti, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste individuali di articolazioni orarie diverse e temporanee legate ad esigenze familiari e personali. Non vi sono state segnalazioni per particolari difficoltà di conciliazione non accolte.

### 3- SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Dall'analisi della situazione attuale riferita ai dati dei dipendenti sopra riportata, non emergono dati oggettivi che facciano intendere una non corretta applicazione.

### 4- INFORMAZIONE

È stata data opportuna pubblicizzazione sul sito on line del Comune.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 18/03/2024.

L'obiettivo delle azioni previste da tale documento è quello di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Si riporta di seguito relazione sintetica delle singole azioni previste dal Piano:

1. Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
2. Adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
3. Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
4. Motivare adeguatamente, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile nelle procedure di selezione e promozione del personale;
5. Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
6. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro al personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc. Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi, tenuto conto delle esigenze dell'amministrazione;
7. Prevedere, all'interno del POLA, forme di lavoro agile in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc. Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi, tenuto conto delle esigenze dell'amministrazione.

### 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	2	1	5	1	0	9	42,86	75,00	0	2	1	7	2	12	57,14	85,71
Sicurezza	1	0	1	1	0	3	60,00	25,00	0	0	0	2	0	2	40,00	14,29
Totale ore	3	1	6	2	0	12			0	2	1	9	2	14		
Totale ore %	11,54	3,85	23,08	7,69	0,00	46,15			0,00	7,69	3,85	34,62	7,69	53,85		

<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>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<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 %
CATEGORIA D	€2839,73	€205448,00	€ 202608,27	98,62
CATEGORIA C	€154660,00	€168792,00	€ 14132,00	8,37
CATEGORIA B3	€17138,00	€0,00	€ -17138,00	--
CATEGORIA B1	€27278,50	€12645,40	€ -14633,10	-115,72

## 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**

In riferimento alla valutazione dello stress lavoro-correlato si rimanda a quanto comunicato nella relazione effettuata nell'anno 2021 Prot. comunale n. 2810 del 31-03-2022.

Nel corso dell'anno 2023 non si sono evidenziate particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

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: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Il CUG non ha avuto formali segnalazioni in merito a situazioni di discriminazione/mobbing.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: DECRETO N. 1/2020

Tipologia di atto: Decreto

Data: 02/04/2020

Organo sottoscrittore: Segretario comunale

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

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:  
2

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?

- Piano delle azioni positive

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
- 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

Si dà atto di non aver ricevuto fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel 2023.

La presente relazione rappresenta quanto fatto dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Gazzaniga per l'anno 2023, la cui operatività stata approfondita nelle sezioni precedenti.

---

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