



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Gazzuolo - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Gazzuolo

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

Provincia:	MN
------------	----

Comune:	Gazzuolo
---------	----------

CAP:	46010
------	-------

Indirizzo:	Piazza G. Garibaldi, 1
------------	------------------------

Codice Amministrazione:	c_d959
-------------------------	--------

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 (all. 11 PIAO)

[piano_azioni_positive_c_d959-
triennio_2024-2026-all-11-piao-
anno_2024.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d959/2024-2026-all-11-piao/piano_azioni_positive_c_d959-triennio_2024-2026-all-11-piao-anno_2024.pdf) (169.2 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 dei funzionari ed elevata qualificazione con PO	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	Area degli istruttori	0	0	1	0	0	2	0	1	1	0
Personale non dirigente	Area degli istruttori con PO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello generale	Segretario Comunale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Giunta Comunale	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Consiglio Comunale	2	0	0	0	2	0	0	2	2	0
Organo di vertice	Organismo Indipendente di Valutazione	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Revisore dei Conti	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		3	0	4	2	2	2	2	4	6	0
Totale % sul personale complessivo		12,00	0,00	16,00	8,00	8,00	8,00	8,00	16,00	24,00	0,00

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	1	0	0	1	33,33	33,33	2	0	0	0	0	2	66,67	25,00

Permanenza nel profilo e livello	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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	1	0	3	100,00	37,50
Tra 5 e 10 anni	1	0	1	0	0	2	100,00	66,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	37,50
Totale	1	0	2	0	0	3			2	2	2	2	0	8		
Totale %	9,09	0,00	18,18	0,00	0,00	27,27			18,18	18,18	18,18	18,18	0,00	72,73		

⁽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⁾
Area dei funzionari ed elevata qualificazione con PO	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	18,18
Area degli Istruttori con PO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	9,09
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	45,45
Area degli Operatori esperti	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	9,09
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	9,09
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	9,09
Totale personale		3		8		11	
Totale % sul personale complessivo		27,27		72,73		100,00	

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

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

Al 31/12/2024 il personale si compone di 11 unità, di cui n. 3 uomini e n. 8 donne. Il segretario comunale è un uomo che presta servizio quale titolare della sede convenzionata.

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	33,33	33,33	1	0	0	1	0	2	66,67	22,22
Tempo Pieno	1	0	1	0	0	2	22,22	66,67	1	2	2	2	0	7	77,78	77,78
Totale	1	0	2	0	0	3			2	2	2	3	0	9		
Totale %	8,33	0,00	16,67	0,00	0,00	25,00			16,67	16,67	16,67	25,00	0,00	75,00		

⁽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⁾
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	1	0	0	1	50,00	20,00	1	0	0	0	0	1	50,00	5,00
Permessi Brevi 36 ore	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	2	2	0	6	100,00	30,00
Permessi motivi personali/familiari 18 ore	1	0	2	0	0	3	27,27	60,00	2	2	2	2	0	8	72,73	40,00
Permessi visite mediche	0	0	1	0	0	1	16,67	20,00	1	1	1	2	0	5	83,33	25,00
Totale	1	0	4	0	0	5			5	4	5	6	0	20		
Totale %	4,00	0,00	16,00	0,00	0,00	20,00			20,00	16,00	20,00	24,00	0,00	80,00		

⁽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

Non si evidenzia un divario tra i due generi nell'utilizzo del part-time. Anche l'utilizzo dei permessi (per motivi personali/familiari e brevi) si mostra direttamente proporzionale al numero dei dipendenti di genere maschile e femminile.

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⁾
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

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

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

Nel corso dell'anno 2024 non sono stati usufruiti giorni di permessi L. 104/92, nè giorni di congedo parentale. Si evidenzia che probabilmente nel corso del 2025 una dipendente avrà la possibilità di fruire di giorni di permessi ai sensi della Legge 104/92.

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**

Durante l'anno 2024 ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta è stato concesso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e di articolazioni orarie diverse per motivate esigenze personali, familiari e sociali, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico.

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⁾
Contabilità pubblica	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	8	0	0	8	100,00	4,71
Personale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	6	0	6	100,00	3,53
Privacy	2	0	0	0	0	2	16,67	33,33	3	3	3	1	0	10	83,33	5,88
Trasparenza e anticorruzione	2	0	0	0	0	2	6,25	33,33	8	8	6	8	0	30	93,75	17,65
Sociale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	1,18

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⁾
Codice degli Appalti	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	5	0	1	0	7	100,00	4,12
Violenza di genere	1	0	0	0	0	1	25,00	16,67	1	1	1	0	0	3	75,00	1,76
servizi demografici	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	51	0	51	100,00	30,00
Digitalizzazione della P.A.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	11	0	0	0	12	100,00	7,06
PNRR	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	4	0	0	0	4	100,00	2,35
Tematiche varie	1	0	0	0	0	1	2,63	16,67	2	24	8	3	0	37	97,37	21,76
Totale ore	6	0	0	0	0	6			16	58	26	70	0	170		
Totale ore %	3,41	0,00	0,00	0,00	0,00	3,41			9,09	32,95	14,77	39,77	0,00	96,59		

⁽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**

Le attività formative nel corso dell'anno 2024 sono state autorizzate tenendo conto delle esigenze di aggiornamento necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'Ente, indipendentemente dal genere di appartenenza dei dipendenti coinvolti ed in funzione del ruolo svolto dagli stessi.

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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Durante l'anno 2024 non è stata nominata nessuna commissione di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 dei funzionari ed elevata qualificazione con PO	€0,00	€28165,40	€ 28165,40	100,00
Area degli Istruttori con PO	€0,00	€24203,00	€ 24203,00	100,00
Area degli istruttori	€0,00	€23573,10	€ 23573,10	100,00
Area degli Operatori esperti	€21271,00	€21822,80	€ 551,80	2,53

Non si rilevano disparità di trattamento economico tra uomini e donne.

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?: **No**

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**

In corso dell'anno sarà aggiornato il codice di comportamento e sarà adottato un codice etico.

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

Si segnala che nel corso del 2024 non sono state formalizzate segnalazioni ufficiali di mobbing o di discriminazioni.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: CUG già nominato il 25/10/2019 e sostituito il presidente nel corso del 2025 in quanto è cambiato il segretario comunale

Tipologia di atto: determinazione

Data: 21/02/2025

Organo sottoscrittore: responsabile servizio personale

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?: Sì

Sede virtuale : ufficio personale

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
1

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a

prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

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

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Considerazioni conclusive

Nella stipula del contratto collettivo integrativo (CCI) giuridico per il triennio 2023-2025 sono stati definiti i criteri per le progressioni economiche all'interno delle Aree e inserite disposizioni sulla salute e sicurezza sul lavoro. Nel 2024 sono state analizzate le misure inserite nel CCI 2023 - 2025 con valutazione positiva.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-gazzuolo-2025>