



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Vergiate - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Vergiate

Regione: Lombardia

Provincia: VA

Comune: Vergiate

CAP: 21029

Indirizzo: Via Felice Cavallotti, 46

Codice Amministrazione: c_l765

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

[piano_azioni_positive_c_l765-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l765-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l765-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (462.51 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 Funzionari con incarico elevata qualificazione	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Area Funzionari ed elevata qualificazio	0	0	1	2	0	1	2	1	4	4
Personale non dirigente	Area degli istruttori	1	2	1	0	0	0	1	4	10	6
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	0	0	2	2	0	0	1	0	1	0
Totale personale		1	2	4	5	1	1	4	5	17	11
Totale % sul personale complessivo		1,96	3,92	7,84	9,80	1,96	1,96	7,84	9,80	33,33	21,57

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	1	0	0	0	0	1	33,33	7,69	1	1	0	0	0	2	66,67	5,26
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	1	0	3	60,00	23,08	0	2	0	0	0	2	40,00	5,26
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	50,00	7,69	0	0	0	1	0	1	50,00	2,63
Superiore a 10 anni	0	0	3	4	1	8	19,51	61,54	0	1	5	16	11	33	80,49	86,84
Totale	1	1	5	5	1	13			1	4	5	17	11	38		
Totale %	1,96	1,96	9,80	9,80	1,96	25,49			1,96	7,84	9,80	33,33	21,57	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

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 Funzionari con incarico Elevata Qualificazione	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	7,84
Area Funzionari con incarico Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,96
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	2	25,00	6	75,00	8	15,69
Area Funzionari ed Elevata Q	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	7,84
Area Funzionari ed Elevata Qua	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	5,88
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	2	13,33	13	86,67	15	29,41
Area Istruttori	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	3,92
Area Istruttori	Laurea magistrale	0	0,00	5	100,00	5	9,80
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	5,88
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	3,92
Area Operatori Esperti	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,96
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	5,88
Totale personale		13		38		51	
Totale % sul personale complessivo		25,49		74,51		100,00	

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

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

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.4.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

La presenza femminile è anzi maggioritaria sul totale e soprattutto concentrata nelle funzioni dei FUNZIONARI ad elevata qualificazione e degli ISTRUTTORI.

Nelle funzioni degli OPERATORI esperti si osserva una maggioranza al maschile.

Per quanto riguarda il personale FEMMINILE si nota quanto segue:

- presenza minima di unità di personale nelle fasce di età più giovanili (inf. a 30 e fino a 40 anni);
- presenza media di unità di personale nelle fasce di mezza età (41-50) ed età più avanzata (maggiore di 60);

- la maggior parte delle lavoratrice donne sono presenti nella fascia medio-alta di età (51-60).

Da questi dati è semplice osservare come la composizione complessiva femminile del personale sia concentrata nelle fasce di età medio-alte e che, in prospettiva, a breve, questa prevalenza si sposterà in età più avanzata.

Per quanto riguarda il personale MASCHILE si nota quanto segue:

- presenza minima di unità di personale nelle fasce di età più giovanili (inf. a 30 e fino a 40 anni) e più avanzata (maggiore di 60);
- picco di presenze di personale nelle fasce dai 40 anni ai 60 anni di età.

Seppur con meno rilevanza, anche in questo caso la tendenza è comunque concentrata nelle fasce di età medio-alte.

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	1	2	4	5	1	13	28,26	100,00	1	4	3	14	11	33	71,74	86,84
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	3	0	5	100,00	13,16
Totale	1	2	4	5	1	13			1	4	5	17	11	38		
Totale %	1,96	3,92	7,84	9,80	1,96	25,49			1,96	7,84	9,80	33,33	21,57	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

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⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	3	0	5	100,00	83,33
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	16,67
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	3	3	0	6		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	50,00	50,00	0,00	100,00		

⁽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

Si evidenzia come, nonostante la spiccata prevalenza di personale femminile in età medio alta, l'incidenza del lavoro part time si attesti solo intorno al 10% del totale dei dipendenti dell'Ente.

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 fruiti	12	10,17	106	89,83	118	16,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	90	15,82	479	84,18	569	78,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	36	100,00	0	0,00	36	4,98
Totale permessi	138	19,09	585	80,91	723	

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

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

E' evidente come l'accesso ai permessi per L. 104/92 avvenga in larga misura da parte delle lavoratrici donne. Inoltre, da rilevare, un aumento significativo degli stessi rispetto allo scorso anno (nel comparto femminile superiore al 60% e nell'ambito maschile maggiore del 30%).

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

- Part-time
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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

Iniziative previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2024/2026:

- Organizzazione del lavoro e conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare: sono state consentite temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro in presenza di esigenze di conciliazione tra vita familiare e vita professionale dettate da necessità di assistenza familiare.

- Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità: partecipazione da parte di alcuni dipendenti ad incontri formativi promossi dalla Consigliera di parità della Provincia di Varese con il patrocinio della Provincia di Varese.

Stereotipi di genere e linguaggio - partecipanti n. 8 dipendenti.

Il linguaggio della violenza, la violenza del linguaggio: parole che fanno male - partecipanti n. 8 dipendenti.

- Continuo aggiornamento e valutazione delle situazioni che necessitano di:

> **temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro** anche consentendo l'accesso a **permessi particolari** previsti dal nuovo Contratto di Lavoro.

> **part-time, flessibilità dell'orario o smart working**, anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

> attivazione di **lavoro agile**, in linea con la *'Mappatura delle attività gestibili in lavoro agile'* approvata con determinazione n. 791 del 20/12/2022;

- Promozione di un processo di valutazione ed ottimizzazione del **tempo di lavoro settimanale** coerente con le esigenze effettive dell'Ente anche con riferimento ai costi, ai diversi servizi resi ed ai diversi periodi dell'anno.

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	6	30	34	10	80	26,32	39,80	0	12	24	108	80	224	73,68	23,46
Aggiornamento professionale	0	16	26	79	0	121	15,30	60,20	4	378	65	193	30	670	84,70	70,16
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	8	8	16	0	32	100,00	3,35
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	4	0	7	14	4	29	100,00	3,04
Totale ore	0	22	56	113	10	201			8	398	104	331	114	955		
Totale ore %	0,00	1,90	4,84	9,78	0,87	17,39			0,69	34,43	9,00	28,63	9,86	82,61		

⁽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

Si rileva che, nonostante l'ampia disponibilità di offerta formativa generale e specifica, nessun uomo ha partecipato a formazione relativa a tematiche CUG e violenza di genere.

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⁾	
Concorso pubblico per esami per n. 1 posto di Istruttore amministrativo contabile	1	50,00	1	50,00	2	33,33	Donna
Concorso pubblico per esami per n. 1 posto di Fuzionario Polizia Locale	1	50,00	1	50,00	2	33,33	Uomo
Concorso pubblico per n. 1 posto Istruttore Polizia Locale	0	0,00	2	100,00	2	33,33	Uomo
Totale personale	2		4		6		
Totale % sul personale complessivo	3,92		7,84		11,76		

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

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

Si rileva la prevalenza femminile in ambito di composizione delle commissioni di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 Operatori Esperti	€21083,10	€21994,60	€ 911,50	4,14
Area Istruttori	€24671,30	€23310,20	€ -1361,10	-5,84
Area Funzionari ed elevata qualificazione	€25046,10	€25194,80	€ 148,70	0,59
Area Funzionari con incarico Elevata Qualificazione	€36504,10	€35935,80	€ -568,30	-1,58

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono No

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Ente è suddiviso in 5 aree funzionali (4 dislocate in una stessa sede ed 1 in altra sede) - Ogni area fa capo ad un responsabile funzionario con incarico di elevata qualificazione da cui discendono dipendenti e funzioni diversificate.

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

- Favorire **un ambiente di lavoro sano e stimolante** che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento all'interno della gestione lavorativa delle aree organizzative.
- Rendere disponibile **uno spazio**, anche ad uso non esclusivo, a chi ne voglia fruire nelle pause contrattualmente previste (ad esempio pause 12.30/14.00 delle giornate di martedì e giovedì) per sostare in un luogo adeguato ed al coperto, diverso dal luogo specificamente di lavoro, per consentire un momento di riposo tranquillo e consentito.
- Promozione di **iniziative extralavorative** (gite, tornei sportivi, incontri conviviali, ecc.) aventi scopo aggregativo, al fine di rendere più coesi i rapporti tra tutte le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Autocandidature

Tipologia di atto:	Determinazione n. 170
Data:	15/03/2023
Organo sottoscrittore:	Responsabile Area Amministrativa
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 di formazione:	Stereotipi di genere e linguaggio Violenza di genere
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	No
Sede virtuale :	Via Cavallotti
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	2
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Piani di formazione del personale

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?



- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

diffusione informazioni sui Servizi relativi alla violenza di genere

Promozione partecipazione a giornata formativa in presenza 'IL LINGUAGGIO DELLA VIOLENZA, LA VIOLENZA DEL LINGUAGGIO: parole che fanno male'

Giornata di formazione promossa a cura della Consigliera di Parità della Provincia di Varese in data 03/12/24 alla presenza di esperti di comunicazione e referenti dei CAV di zona.

N. 8 dipendenti donne (su 49) di n. 4 aree (su 5)

Nessun uomo.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Promozione partecipazione a giornata formativa on-line 'STEREOTIPI DI GENERE E LINGUAGGIO'

Giornata di formazione promossa a cura della Consigliera di Parità della Provincia di Varese in data 05/07/24 alla presenza di esperti di comunicazione, diritti di genere e psicologia sociale.

N. 8 dipendenti donne (su 51) di n. 4 aree (su 5)

Nessun uomo.

Considerazioni conclusive

Relativamente alla formazione, a fronte di un'ampia disponibilità dell'Ente e delle offerte disponibili, non tutte le aree aderiscono e nessun uomo ha mai partecipato.

Per ulteriori iniziative si auspica in una sempre maggiore sensibilità ed interesse.

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