



Relazione CUG

Comune di Seriate - 2025

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	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	1	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente		5	5	12	12	4	5	20	21	27	4
Totale personale		5	5	13	16	4	5	20	21	28	4
Totale % sul personale complessivo		4,13	4,13	10,74	13,22	3,31	4,13	16,53	17,36	23,14	3,31

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	4	1	2	1	1	9	39,13	20,93	3	9	2	0	0	14	60,87	17,95
Tra 3 e 5 anni	1	1	0	1	0	3	30,00	6,98	2	5	0	0	0	7	70,00	8,97
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	0	0	2	50,00	4,65	0	1	0	1	0	2	50,00	2,56
Superiore a 10 anni	0	2	10	14	3	29	34,52	67,44	0	5	19	27	4	55	65,48	70,51
Totale	5	5	13	16	4	43			5	20	21	28	4	78		
Totale %	4,13	4,13	10,74	13,22	3,31	35,54			4,13	16,53	17,36	23,14	3,31	64,46		

⁽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⁾
Funzionari		Diploma di scuola superiore		2	25,00	6	75,00	8	6,96
Funzionari		Laurea magistrale		6	18,75	26	81,25	32	27,83
Istruttori		Diploma di scuola superiore		16	41,03	23	58,97	39	33,91
Istruttori		Laurea magistrale		5	23,81	16	76,19	21	18,26
Operatori esperti		Inferiore al Diploma superiore		6	100,00	0	0,00	6	5,22
Operatori esperti		Diploma di scuola superiore		2	50,00	2	50,00	4	3,48
Operatori esperti		Laurea magistrale		0	0,00	1	100,00	1	0,87
Operatori		Inferiore al Diploma superiore		1	25,00	3	75,00	4	3,48
Totale personale				38		77		115	
Totale % sul personale complessivo				31,40		63,64		95,04	

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

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

Riguardo alla ripartizione del personale per genere e età si nota una evidente disparità di genere a livello dirigenziale a favore degli uomini, invece per il personale non dirigente la situazione è diametralmente opposta.

Si rileva inoltre un dato generazionale che evidenzia un gap fra personale di età compresa fra i 20 e 40 anni rispetto alla fascia fra i 40 e i 60 anni. La prima ha un peso percentuale di circa il 28% mentre la seconda pesa circa il 54% ne segue che fra circa 10/15 anni, fatte salve le eventuali mobilità, si prevede che si verificheranno numerose assunzioni di giovani.

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	5	4	12	16	3	40	43,01	93,02	5	18	9	18	3	53	56,99	67,95
Part Time >50%	0	0	1	0	1	2	8,33	4,65	0	2	10	9	1	22	91,67	28,21

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	1	0	0	0	1	25,00	2,33	0	0	2	1	0	3	75,00	3,85
Totale	5	5	13	16	4	43			5	20	21	28	4	78		
Totale %	4,13	4,13	10,74	13,22	3,31	35,54			4,13	16,53	17,36	23,14	3,31	64,46		

⁽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	33,33	12,50	0	1	0	1	0	2	66,67	4,88
PT MISTO < o = 50%	0	1	0	0	0	1	25,00	12,50	0	0	2	1	0	3	75,00	7,32
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	1	0	0	1	5,00	12,50	0	1	10	8	0	19	95,00	46,34
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	2,44
RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE ART. 39 D.LGS. 151/2001	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	0	0	2	100,00	4,88
Permessi legge 104	0	0	0	2	1	3	25,00	37,50	0	3	5	1	0	9	75,00	21,95
LAVORO AGILE	0	0	0	2	0	2	33,33	25,00	0	1	1	2	0	4	66,67	9,76
Diritto allo studio	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	2,44
Totale	0	1	1	4	2	8			0	8	19	14	0	41		
Totale %	0,00	2,04	2,04	8,16	4,08	16,33			0,00	16,33	38,78	28,57	0,00	83,67		

⁽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

Relativamente al part-time si rileva che è fruito prevalentemente da donne e in età compatibili con esigenze familiari: figli in età scolare e prescolare e genitori/parenti anziani.

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	49	30,63	111	69,38	160	41,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	32	14,10	195	85,90	227	58,66
Totale permessi	81	20,93	306	79,07	387	

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

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

Se valutiamo il dato specifico della fruizione dei permessi legge 104 si nota che sono utilizzati maggiormente da donne rispetto agli uomini.

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

- Flessibilità oraria
- 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 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

Stress lavoro correlato e benessere organizzativo (previsto nel PIAO)

Con riferimento alla rilevazione sullo stress lavoro correlato, nel 2024 l'RSPP, con l'assistenza dell'ufficio personale, ha sottoposto a una parte dei dipendenti il questionario sullo stress lavoro correlato. Nello specifico, nel rispetto delle linee guida predisposte dall'INAIL, l'indagine preliminare ha coinvolto un campione rappresentativo di ciascun profilo e, sulla base dei risultati che si otterranno, negli eventuali passaggi successivi l'indagine coinvolgerà un numero sempre maggiore di soggetti. Le domande sottoposte ai dipendenti non hanno implicato risposte soggettive (es. come stai in ufficio?) ma, piuttosto, risposte di carattere oggettivo (es. si superano le n. 8 ore di lavoro?).

In una seduta aperta a tutti i dipendenti, si è provveduto al sorteggio dei dipendenti a cui sottoporre il questionario, secondo le modalità decise dal RSPP e operativamente applicate dall'ufficio personale:

- sono stati individuati i 5 settori e, all'interno di ciascun settore, i profili professionali presenti;
- per garantire un tendenziale equilibrio tra settori e profili professionali, è stato estratto un numero di dipendenti con il seguente criterio oggettivo:
 - 1 dipendente: 0 selezionati;
 - da 2 a 4 dipendenti: 1 selezionato;
 - da 4 a 8 dipendenti: 2 selezionati;
 - da 9 a 13 dipendenti: 3 selezionati;
- ad ogni dipendente è stato associato un numero che è stato precedentemente comunicato al RSPP.

Di tale estrazione, avvenuta alla presenza di n. 5 testimoni, si è redatto apposito verbale.

Successivamente, il questionario è stato sottoposto ai dipendenti selezionati e i relativi esiti sono confluiti all'interno del DVR e inoltrato al RLS e al Datore di Lavoro.

Con riferimento al benessere organizzativo, l'ultima rilevazione è stata svolta nell'anno 2023 sulla base di un questionario elaborato dal CUG, che ha preferito procedere autonomamente; pertanto, si è ritenuto che un eventuale altro questionario da parte dell'Amministrazione nello stesso anno avrebbe potuto generare confusione nel personale. Quindi, nell'anno 2024 si è provveduto solamente a richiedere n. 3 preventivi a professionisti, con la specifica richiesta di elaborare e somministrare un questionario sul benessere organizzativo, accompagnato anche da un percorso formativo, per garantire un adeguato livello di scientificità nell'analisi e nelle misure.

- risultato atteso: elaborazione e somministrazione di un questionario relativo al tema del benessere organizzativo da parte di un professionista, accompagnato da un percorso formativo in materia;
- anno di realizzazione: in corso di definizione;
- risorse economiche destinate: in corso di definizione.

Come da verbale n. 1 del 30/01/2025 il CUG aveva chiesto all'Amministrazione quanto segue:

- definire entro il 30 aprile 2025 la tempistica di somministrazione;
- effettuare il questionario entro il 2025.

Il CUG è in attesa di una risposta dall'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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
contratti	0	1	65	0	0	66	22,76	3,02	11	63	10	140	0	224	77,24	13,44
economico - finanziaria	0	1500	13	10	0	1523	97,07	69,80	0	25	0	21	0	46	2,93	2,76
Gestione del personale	7	8	26	15	8	64	26,89	2,93	4	63	54	44	9	174	73,11	10,44
Giuridico-amministrativa	13	27	39	13	6	98	33,11	4,49	12	71	38	72	5	198	66,89	11,88
servizi demografici	40	0	0	74	0	114	36,77	5,22	0	60	0	131	5	196	63,23	11,76
Ambiente	5	0	16	5	0	26	43,33	1,19	0	6	9	19	0	34	56,67	2,04
Commercio	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	34	0	34	100,00	2,04
Cultura	0	0	0	21	45	66	33,33	3,02	60	65	7	0	0	132	66,67	7,92

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⁾
Gestione territorio	0	0	0	6	0	6	2,45	0,27	24	101	80	34	0	239	97,55	14,34
informatica	0	0	0	21	0	21	21,00	0,96	3	13	4	57	2	79	79,00	4,74
Pubblica sicurezza	0	28	145	25	0	198	92,09	9,07	0	9	4	4	0	17	7,91	1,02
Sociale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	102	159	33	0	294	100,00	17,64
Totale ore	65	1564	304	190	59	2182			114	578	365	589	21	1667		
Totale ore %	1,69	40,63	7,90	4,94	1,53	56,69			2,96	15,02	9,48	15,30	0,55	43,31		

⁽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

Il CUG non ne è a conoscenza.

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⁾	
istruttore tecnico	2	40,00	3	60,00	5	13,16	Uomo
istruttore amministrativo	2	40,00	3	60,00	5	13,16	Uomo
operatore esperto tecnico	3	60,00	2	40,00	5	13,16	Uomo
istruttore amministrativo	1	20,00	4	80,00	5	13,16	Donna
funzionario socio assistenziale	1	25,00	3	75,00	4	10,53	Uomo
funzionario amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	10,53	Uomo
istruttore polizia locale	2	40,00	3	60,00	5	13,16	Uomo
operatore esperto tecnico	2	40,00	3	60,00	5	13,16	Uomo
Totale personale	14		24		38		
Totale % sul personale complessivo	11,57		19,83		31,40		

⁽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 del presidente uomo nelle commissioni di concorso.

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 %
Dirigenti	€93765,20	€105473,00	€ 11707,80	11,10
Incaricati di Elevata Qualificazione	€44218,40	€44205,40	€ -13,00	-0,03
Funzionari	€32410,40	€30420,50	€ -1989,90	-6,54
Istruttori	€29602,40	€28645,40	€ -957,00	-3,34
Operatori esperti	€21696,40	€22603,90	€ 907,50	4,01
Op	€21620,90	€23424,50	€ 1803,60	7,70

Si rileva che nelle fasce funzionari e istruttori che contano il maggior numero di dipendenti la retribuzione netta media degli uomini è sensibilmente superiore a quella delle 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?: **Sì**

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 e il codice di condotta sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Seriate.

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

Il CUG valuterà i risultati del questionario che verrà somministrato per decidere su eventuali azioni di intervento.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina da parte dell'Amministrazione Comunale

Tipologia di atto: Atto di Giunta comunale 94/2024

Data: 04/07/2024

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 : comitato.unico.garanzia@comune.seriate.bg.it

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?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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?

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

Considerazioni conclusive

Il CUG, sulla base dei dati rilevati e delle considerazioni fatte, auspica che da parte dell'Amministrazione venga posta sempre maggiore attenzione alla parità di genere e assicura la propria disponibilità a collaborare al fine di colmare i gap riscontrati.

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

