



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Castiglione d'Adda - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Castiglione d'Adda

Regione: Lombardia

Provincia: LO

Comune: Castiglione d'Adda

CAP: 26823

Indirizzo: Via Roma, 130

Codice Amministrazione: C_C304

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2023

2022-2024

2023-2025

[piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

[piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (432.13 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (496.3 KB)

2025

2024

2025-2027

2024-2026

[piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

[piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c304-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)



[triennale/c_c304/2025-2027/piano_azioni_postriennale/c_c304/2024-2026/piano_azioni_pos](#)
[itive_c_c304-triennio_2025-2027-](#)
[anno_2025.pdf](#) (445.46 KB) [itive_c_c304-triennio_2024-2026-](#)
[anno_2024.pdf](#) (477.35 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 funzionar con EQ	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area Istruttori	0	1	2	0	0	0	3	3	1	0
Personale non dirigente	Area degli operatori esperti	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Totale personale		0	1	4	0	1	0	3	5	3	1
Totale % sul personale complessivo		0,00	5,56	22,22	0,00	5,56	0,00	16,67	27,78	16,67	5,56

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⁾
Superiore a 10 anni	0	0	1	0	1	2	22,22	33,33	0	1	2	3	1	7	77,78	58,33
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	0	0	2	50,00	33,33	0	1	1	0	0	2	50,00	16,67
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	0	0	2	66,67	33,33	0	0	1	0	0	1	33,33	8,33
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	16,67
Totale	0	1	4	0	1	6			0	3	5	3	1	12		
Totale %	0,00	5,56	22,22	0,00	5,56	33,33			0,00	16,67	27,78	16,67	5,56	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⁾
Area dei funzionar con EQ	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	16,67
Area dei funzionari	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	5,56
Area dei funzionari con EQ	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	5,56
Area degli istruttori	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	16,67
Area degli istruttori	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	5,56
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	3	50,00	3	50,00	6	33,33
Area degli operatori esperti	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	11,11
Area degli operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	5,56
Totale personale		6		12		18	
Totale % sul personale complessivo		33,33		66,67		100,00	

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

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

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	0	1	0	1	100,00	14,29	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	27,27
Tempo Pieno	0	1	4	0	1	6	42,86	85,71	0	3	4	1	0	8	57,14	72,73
Totale	0	1	4	1	1	7			0	3	5	2	1	11		
Totale %	0,00	5,56	22,22	5,56	5,56	38,89			0,00	16,67	27,78	11,11	5,56	61,11		

⁽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⁾
PART-TIME VERTICALE AL 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	8,33
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	8,33
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	16,67
fruizione orario flessibile	0	1	4	0	1	6	42,86	100,00	0	3	4	1	0	8	57,14	66,67
Totale	0	1	4	0	1	6			0	3	5	3	1	12		
Totale %	0,00	5,56	22,22	0,00	5,56	33,33			0,00	16,67	27,78	16,67	5,56	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

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	0	0,00	65	100,00	65	100,00
Totale permessi	0	--	65	100,00	65	

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

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

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

Azione positiva 1: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale e malattia, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Azione positiva 4: Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

Azione positiva 5: Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove *digital ability* trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. A tal proposito il Comune di Castiglione d'Adda ha aderito al progetto "Syllabus - Competenze digitali per la PA" avviato dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Azione positiva 6: Anche al fine di ottemperare agli obblighi normativi previsti dall'Art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, è stato approvato il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile). La regolamentazione del nuovo istituto dello smart working sarà prevista senza discriminazione di genere e compatibilmente alle 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Sicurezza	0	0	4	0	0	4	33,33	7,84	0	8	0	0	0	8	66,67	11,11
Sicurezza informatica	0	2	6	0	2	10	41,67	19,61	0	4	8	2	0	14	58,33	19,44
Formazione specialistica Area Amministrativa	0	3	5	0	5	13	44,83	25,49	0	6	6	4	0	16	55,17	22,22
Anticorruzione	0	4	16	0	4	24	41,38	47,06	0	8	16	6	4	34	58,62	47,22

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⁾
Totale ore	0	9	31	0	11	51			0	26	30	12	4	72		
Totale ore %	0,00	7,32	25,20	0,00	8,94	41,46			0,00	21,14	24,39	9,76	3,25	58,54		

⁽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**

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 PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI UN "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE" DA DESTINARE ALL'UFFICIO RAGIONERIA E TRIBUTI	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	11,11		5,56		16,67		

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

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

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 dei funzionari	€3624,00	€3342,00	€ -282,00	-8,44
Area degli istruttori	€2625,00	€2142,00	€ -483,00	-22,55
Area degli operatori esperti	€1990,00	€2158,00	€ 168,00	7,78

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: **Non so**

Codici di comportamento: **Sì**

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: **2 effettivi e 2 supplenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e 3 effettivi e 3 supplenti rappresentanti dell'amministrazione individuati tramite avviso di interpello chiedendo la disponibilità a tutti i dipendenti - In fase di rinnov**

Tipologia di atto: **determina del Servizio Segreteria e Affari Generali n. 21**

Data: **29/01/2021**

Organo sottoscrittore: Responsabile del Servizio Segreteria e Affari Generali

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?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Non so

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?

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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
-

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